

ПЕРМСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ

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)

Диссертация на соискание ученой степени
кандидата экономических наук

Научный руководитель:
доктор экономических наук,
профессор Ж.А. Мингалева

Пермь - 2016

Содержание

Введение	3
Глава 1. Теоретические аспекты устойчивого развития предприятий ...	11
1.1. Научные подходы к трактовке концепции устойчивого развития предприятия	11
1.2. Трансформация подходов к управлению устойчивым развитием предприятия	23
1.3. Обоснование значимости здоровьесбережения в обеспечении устойчивого экономического развития предприятия.....	37
Глава 2. Методический инструментарий оценки влияния здоровьесбережения на устойчивое развитие предприятия.....	53
2.1 Факторный анализ влияния здоровьесбережения на функционирование промышленных предприятий	53
2.2. Методика оценки устойчивого развития предприятия на основе здоровьесбережения.....	67
2.3 Верификация методики оценки устойчивого развития промышленных предприятий Пермского края на основе здоровьесбережения.....	82
Глава 3. Разработка механизма устойчивого развития экономики промышленного предприятия на основе здоровьесбережения	104
3.1 Модель устойчивого развития предприятия на основе здоровьесбережения.....	104
3.2 Международная и отечественная практика реализации механизмов здоровьесбережения для обеспечения устойчивого развития предприятия.	118
3.3. Разработка программы здоровьесбережения для достижения устойчивого развития предприятия	133
Заключение.....	147
Список литературы	151
Приложения.....	172

Введение

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. Опыт функционирования экономических систем индустриально развитых государств свидетельствует о направленности их на устойчивое развитие, включающее в себя повышение производительности труда, уменьшение негативного влияния на окружающую среду, усиление международной интеграции и ориентацию на развитие человеческого потенциала. Поэтому для преобразования российской экономики особо важное значение при обретают разработка и создание управленческих организационно-экономических инструментов, позволяющих направить современное предприятие на путь устойчивого развития. Создание новых методов управления, гарантирующих устойчивое развитие экономики в стратегической перспективе, невозможно без всестороннего анализа существующего инструментария и системных элементов управления предприятиями с учетом воздействия на них факторов. В данной связи возникает необходимость формирования теоретических и методических основ создания механизма управления устойчивым развитием предприятий, отвечающего современным требованиям и мировым тенденциям развития экономики, что определяет актуальность диссертационного исследования.

На современном этапе экономических преобразований человеческие ресурсы становятся главной ценностью общества, определяющим фактором устойчивого развития и экономического роста всех субъектов экономической деятельности, поскольку конкурентные преимущества предприятия во многом сегодня достигаются не за счет материальных ресурсов, а за счет знаний, информации, профессиональных компетенций, инноваций, источником которых выступает человек – работник предприятия.

Актуализация круга вопросов управления человеческими ресурсами основных субъектов экономики в условиях их перехода на новый уровень развития, роста масштабов востребованности и использования знаний, профессиональных умений требует мобилизации всех долговременных источников роста, лежащих в основе устойчивого развития предприятия.

Проблемы в социально-трудовой сфере обусловлены, в том числе, тем, что на предприятиях менеджментом не учитываются отдельные процессы, влияющие на результативность деятельности предприятия. Поскольку современное промышленное производство характеризуется постоянно растущими физическими, психологическими и интеллектуальными нагрузками на работников, наблюдается ярко выраженная тенденция ухудшения состояния их здоровья.

В диссертационной работе доказано, что ухудшение здоровья работников отрицательно сказывается на производительности их труда и финансово-экономических показателях работы предприятий в целом. Это повышает интерес работодателей к росту эффективности систем охраны профессионального здоровья, однако отсутствуют исследования, посвященные анализу взаимосвязи между применением методов управления здоровьесбережением работников промышленного предприятия и устойчивым социально-экономическим развитием этого предприятия, что определяет актуальность диссертационного исследования.

Степень разработанности проблемы. Большое количество отечественных и зарубежных ученых посвятили свои исследования отдельным аспектам устойчивого развития экономических систем: Д. Антипов, Т. Акимова, С. Бобылев, В. Баутина, А. Васильева, Т. Варкулевич, Н. Ващекин, А. Гапоненко, С. Гусев, Д. Кононов, Г. Клейнер, З. Коробкова, Н. Лебедева, А. Ляпунов, Н. Марфенин, Н. Мамедов, Р. Найденова, Е. Науменко, Н. Павельев, М. Подпругин, В. Рябов, Л. Салитов, А. Татаркин, Е. Третьякова, Т. Терентьева, Р. Фатхутдинов и др.

Весомый вклад в изучение проблем управления устойчивым развитием экономических систем внесли такие исследователи, как А. Абросимова, А. Баранов, Т. Важенина, Л. Гуриева, В. Данилов-Данильян, Ж. Казиева, А. Кочнев, О. Лавриченко, В. Маевский, Д. Наклонов, 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, В. Васенко, Е. Горшенина, Н. Еркаева, Р. Каплан, М. Коваленко, М. Лапаева, А. Межевов, В. Репин, Г. Розенберг, А. Сидорин, Е. Третьякова, Ф. Удалов, С. Фалько, Н. Хомяченкова, К. Шубина и другие специалисты.

Вместе с тем следует отметить, что системная методологическая основа, принципы и методы управления рациональным использованием человеческих ресурсов промышленных предприятий, выступающих фактором их устойчивого развития, в отечественной науке разработаны недостаточно. Несмотря на то, что отдельные ученые рассматривают здоровье в качестве резерва роста эффективности предприятия, экономико-теоретические и методические исследования повышения производительности труда на основе здоровьесбережения трудящихся, обеспечивающие условия для устойчивого развития, практически отсутствуют. Отсутствует также системный подход к здоровьесбережению на производстве. Таким образом, недостаточная изученность особенностей устойчивого развития предприятия во взаимосвязи с процессами здоровьесбережения работников, 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 системы управления устойчивым развитием 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 и 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 устойчивому развитию 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, включая нормы и правила управления и самоуправления здоровьем в процессе профессиональной деятельности, показатели удовлетворенности потребности

и интересов самого работника, обеспечивающей эффективность функционирования и развития промышленного предприятия (пп. 1.1.2. *«Формирование механизмов устойчивого развития экономики промышленных отраслей, комплексов, предприятий»*, 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. 1.3, с. 39-48 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.83-105 диссертации).

3. Разработана модель устойчивого развития экономики промышленного предприятия на основе концепции здоровьесбережения, позволяющая интегрировать процессы здоровьесбережения в систему управления и включающая организационно-экономический механизм управления устойчивым развитием предприятия на основе здоровьесбережения и авторскую классификацию подходов к управлению устойчивым развитием предприятия на основе здоровьесбережения (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. 105-112).

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 для 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 роста 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.

Степень достоверности и апробация работы. Обоснованность применения подходов и достоверность выводов подтверждена корректным теоретическим обоснованием сформулированных утверждений. Полученные результаты подтверждены теоретическими и практическими исследованиями, проведенными с использованием реальных данных и экономических показателей 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. Результаты исследования использованы автором в преподавательской деятельности при разработке и чтении курсов «Экономика организации», «Управление человеческими ресурсами».

Апробация методики оценки устойчивости развития предприятия была проведена на 9 промышленных предприятиях Пермского края, для трех предприятий были разработаны программы здоровьесбережения работников, которые были внедрены в практику ПАО «Мотовилихинские заводы», ОАО «Сарановская шахта «Рудная», ПАО «Протон-ПМ».

Публикации по теме исследования. На основе материалов исследования опубликовано 33 работы общим объемом 4,25 п. л., в том числе в 2-х коллективных монографиях общим объемом 1,7 п. л. и в 20 статьях, из них в 7 статьях общим объемом 3,25 печ.л., опубликованных в журналах, рекомендованных ВАК для публикации материалов по кандидатским и докторским диссертациям.

Глава 1. Теоретические аспекты устойчивого развития предприятий

1.1. Научные подходы к трактовке концепции устойчивого развития предприятия

Решение задачи обеспечения устойчивого развития хозяйствующих субъектов в современных экономических условиях приобретает особую актуальность. При этом устойчивое развитие промышленных предприятий как первичных хозяйственных звеньев является основой эффективного функционирования экономики регионов и страны в целом, что обуславливает приоритетное внимание к ним при изучении проблемы управления устойчивым развитием.

Научная категория "устойчивое развитие" в отечественной экономической литературе появилась в конце 1980-х гг. Изначально она использовалась в науках, связанных с охраной природы, и касалась, прежде всего, экологических аспектов (в том числе негативных экологических последствий) производственной деятельности промышленных предприятий и жизнедеятельности людей (парниковый эффект, вредные выбросы в окружающую среду от промышленных объектов, транспорта, бытовых приборов, истощение природных запасов и т.д.). Однако, в условиях усложнения взаимозависимостей в мировом экономическом пространстве подходы к трактовке устойчивого развития расширились и стали охватывать все больший круг вопросов, а задача устойчивого развития была выдвинута как одна из основных в развитии человечества на конец XX - начало XXI в.

Термин "sustainable development", в переводе на русский язык означающий "устойчивое развитие", попал в научную и публицистическую литературу, а также в официальные документы различных международных организаций из отчетно-аналитического доклада Международного союза охраны природы и природных ресурсов "Всемирная стратегия охраны

природы", разработанного в 1980 г. при поддержке ЮНЕП [182, с.4]. В данном документе термин "sustainable development" был применен в качестве характеристики процесса "видоизменения биосферы за счет использования различных ресурсов, включая человеческие, материальные и природные (возобновляемые и невозобновляемые) с целью извлечения максимальной пользы, улучшения жизни людей и удовлетворения их потребностей" [182, с.4]. Ключевым фактором возникновения данного подхода послужила проявившаяся во второй половине прошлого века и явно отразившаяся на темпах и направлениях экономической деятельности всех стран и регионов физическая ограниченность целого ряда природных ресурсов, в том числе питьевой воды, качества земельных площадей, биологических ресурсов в целом и биологического разнообразия, природных ископаемых и т.д. Это остро поставило проблему пределов роста человеческой цивилизации в обозримом будущем. Выход из данной ситуации видится в устойчивом сбалансированном развитии открытых социально-экономических систем на основе учета развития трех сфер – экономической, экологической и социальной.

Очень быстро термин «устойчивое развитие» получил распространение в официальных документах различных международных организаций (ООН, МКОСР, ОЭСР), в национальных концепциях различных стран (Германия, Великобритания, США, Дания, Испания), в стратегии крупных транснациональных корпораций [179, 178, 91].

В 1996 году концепция устойчивого развития получила официальное закрепление и в России на основе Указа Президента Российской Федерации № 440 от 01.04.1996 «О Концепции перехода Российской Федерации к устойчивому развитию» [3]. В данном документе устойчивое развитие было определено как постоянное социально-экономическое развитие, при котором не разрушается природная среда, а улучшение качества жизни населения возможно только в границах хозяйственной емкости экосферы, расширение

которых может привести к непоправимым трансформациям сложившегося биотического механизма, регулирующего жизнедеятельность всего живого[3].

Несмотря на активное обсуждение и развитие основных положений Концепции устойчивого развития, как на международном уровне, так и в рамках национальных концепций, а также реализации комплекса принятых на ее основе официальных решений, единство в определении и трактовке термина устойчивого развития пока отсутствует. Сформулированный первоначально для глобального общемирового уровня [42], он быстро распространился на уровень отдельных государств, регионов, отраслей, а также отдельных хозяйствующих субъектов - предприятий.

Особенно быстро внимание к концепции устойчивого развития со стороны бизнес-структур возросло в условиях развертывания целого комплекса кризисных явлений конца XX века - начала XXI века, затронувших все основные аспекты производства: энергетического, продовольственного, глобального финансового кризисов и других. Таким образом, проблема обеспечения устойчивого развития промышленных предприятий в настоящее время становится особенно актуальной.

Управление устойчивым развитием предприятия предполагает его количественно-качественную оценку. Однако оценка устойчивого развития предприятия до сих пор вызывает определенные затруднения, поскольку единого взгляда на сущность и критерии устойчивого развития в современной науке на сегодняшний день не выработано.

Применительно к уровню отдельных предприятий концепция устойчивого развития получила несколько направлений и областей применения.

Не рассматривая подробно весь спектр подходов и определений термина «устойчивое развитие предприятия» (Приложение 1), сложившихся

к настоящему времени в отечественной научной литературе, выделим наиболее значимые для настоящего исследования.

Подход к определению устойчивого развития предприятия как способности системы функционировать особым образом прослеживается у таких авторов, как А.Г. Коряков, М.А. Микитась, М.Д. Пименова, Н.А. Хомяченкова. Другие исследователи (М.В. Ивашкин, Т.В. Колосова, С.В. Чупров) основой устойчивого развития считают непрерывный процесс качественных изменений. Общим в данных определениях остается проблема необходимости противостояния предприятия различным постоянно изменяющимся негативным факторам внешней среды в процессе развития. Следует подчеркнуть, что большая часть исследователей (О.Е. Пирогова, М.В. Ивашкин, С.А. Сорока), определяющих устойчивое развитие предприятия, рассматривают только его экономическую составляющую. В отличие от такого подхода, Н.А. Хомяченкова, В.М. Баутин, Д.Б. Лаврушин, С.В. Бирюков, считают, что наравне с экономическим состоянием необходимо определять социальные показатели. Е.В. Сталинская, А.А. Охтеня предлагают не ограничиваться социально-экономическими показателями и учитывать также экологическую составляющую.

Анализ данных определений позволяет сделать вывод, что в структуре определения устойчивого развития предприятий нужно учитывать экономическую, социальную и экологическую составляющую в совокупности, нецелесообразно выделять или исключать хотя бы одну из них. Такой позиции придерживаются Е.А. Третьякова и Т.А. Алферова, связывая данное понятие с позитивными изменениями, направленными на гармонизацию отношений между тремя сферами: экономической, социальной, экологической. Д.В. Бастрыкин и А.А. Коренчук также основывают определение устойчивого развития на единстве стабильного социального, экологического и экономического развития.

Многие исследователи к основополагающим предпосылкам устойчивого развития относят функции сохранения и воспроизводства, что позволяет развиваться предприятию как устойчивой системе. В то же время, общей установкой всех рассмотренных подходов является задача достижения ресурсного баланса между экономической и социальной подсистемами предприятия.

Таким образом, можно сделать вывод, что устойчивое развитие предприятия обеспечивает такое его функционирование, при котором влияние факторов извне не оказывает дестабилизирующего влияния на его целостность и автономию при достижении стратегических целей [151]. Эта способность характеризуется и оценивается различными интегральными и частными индикаторами.

Что касается *концепции устойчивого развития промышленного предприятия*, то, по нашему мнению, под ней следует понимать *определенную логическую конструкцию, которая интегрирует теории, эмпирические закономерности и интуитивные представления о средствах, методах и технологиях, наборе принципов, обеспечивающих изменение состояния системы по реализации приоритетных направлений*. На основе этой конструкции, реализуемой в рамках иерархического подхода, формируется программа и стратегия устойчивого развития промышленного предприятия, разрабатываются отдельные мероприятия по обеспечению устойчивого развития.

Углубленный анализ существующих концептуальных положений по вопросам устойчивого развития предприятия показал, что в теории и практике устойчивого развития этот термин применяется в нескольких значениях: как принцип, как стратегия, как функция, как процесс и как результат [10, 77, 94, 116]. Основное различие между ними представлено в таблице 1.

Области применения и содержание термина устойчивое развитие

Области применения термина	Содержание термина
Устойчивое развитие как принцип	Означает, что из установленных действий и решений выявляется две группы: первая группа объединяет действия и решения, которые ведут к устойчивому развитию; вторая группа объединяет действия и решения, которые не обеспечивают устойчивое развитие. Действия и решения в рамках первой группы необходимо поддерживать и стимулировать, действия и решения второй группы необходимо корректировать, а решения менять.
Устойчивое развитие как стратегия	Представляет собой элемент текущей ситуации, для которого применим определенный набор параметров, действий, задач, использование ресурсов и т.д., и который обеспечит непрерывное перемещение из текущего состояния в будущее и, в конечном итоге, более лучшее состояние, не смотря на спады и падения во время движения.
Устойчивое развитие как функция	Представляет собой «расширение» производственной функции за счет включения новых параметров, таких как институциональный, социальный и экологический факторы
Устойчивое развитие как процесс	Предполагает изменение во времени количественных и качественных показателей, описывающих деятельность предприятия, при котором положительные показатели растут, а негативные показатели уменьшаются и т.д.
Устойчивое развитие как результат	Представляет собой результат эволюционных изменений, связанных с внедрением инноваций, обеспечивающих рост качества удовлетворения человеческих потребностей в условиях ограничений, обусловленных состоянием технологий, организацией общества и природно-ресурсной базой

Опыт применения концепции устойчивого развития в деятельности ряда отечественных промышленных предприятий показал, что данный подход способствует росту их результативности, обеспечивая предпосылки устойчивого развития экономики страны, естественной среды, социальных отношений [131, с.133].

Каждое предприятие, исходя из специфики своей деятельности, целевых установок и ресурсных ограничений, должно разрабатывать и реализовывать совокупность подходов, направленных на обеспечение благоприятных условий достижения поставленных целей деятельности и устойчивого развития.

В настоящее время на уровне предприятий, фирм и корпораций концепция устойчивого развития в наиболее явном виде воплощена в системе международных и национальных стандартов:

1. SD 21000 «Устойчивое развитие. Социальная ответственность корпораций. Руководство по учету вклада «устойчивого развития»;
2. ИСО 9004:2009 «Менеджмент для достижения устойчивого успеха организации. Подход на основе менеджмента качества»;
3. ГОСТ Р ИСО 20121-2014 «Системы менеджмента устойчивого развития. Требования и практическое руководство по менеджменту устойчивости событий» и др.

На уровне предприятия реализация данных стандартов осуществляется через механизмы и внутренние стандарты корпоративной социальной ответственности (КСО). Стандарты КСО регламентируют деятельность предприятия в трех сферах – экономической, социальной и экологической, при этом анализ достигнутых результатов в значительной степени ориентирован на социальную составляющую. Вместе с тем многие исследователи и практики справедливо отмечают, что на уровне предприятия определяющим является экономический аспект деятельности и на основе такого подхода указанная концепция трансформируется в концепцию устойчивого экономического развития, которая подразумевает сбалансированное экономическое развитие предприятия с учетом социальных и экологических ограничений [105, с.95].

При анализе системы функционирования промышленного предприятия в рамках концепции устойчивого развития выделяется триединое начало, включающее в себя социальный, экологический и экономический аспекты. При этом в экономической сфере устойчивое развитие характеризуется как наличие определенных условий функционирования хозяйствующих структур, позволяющих достигать поставленных социально-экономических целей, не подвергаясь политическим угрозам, а состояние экономической сферы определяется оптимальными процессами использования природных, трудовых, финансовых и других видов ограниченных ресурсов за счет применения эффективных ресурсосберегающих технологий, наиболее бережно относящихся к окружающей среде, что позволяет минимизировать уровень ее загрязнения.

Немаловажное значение в вопросе устойчивого развития промышленного предприятия имеет экологическая сфера. Некоторые специалисты выделяют ее как наиболее значимую, поскольку именно негативные последствия производственной деятельности многих предприятий в современных условиях оказывают значительное разрушающее воздействие на состояние окружающей среды. Это предопределяет существование до сих пор в отечественной научной литературе достаточно узкой точки зрения ряда авторов, согласно которой предпочтение отдается лишь экологическому содержанию концепции устойчивого развития, а о ее реализации говорят только как о составной части исключительно экологической политики, не рассматривая ее как составную часть социально-экономической системы предприятия [133]. Мотивируется это тем, что появление и развитие данной концепции первоначально обязано проблеме внешней окружающей среды, а не внутренним потребностям предприятия [124].

Социальный аспект при рассмотрении вопросов устойчивого развития предприятия включает в себя проблемы функционирования работника в профессиональной среде. Основную задачу социальной сферы в области устойчивого развития предприятия составляет создание условий для стабилизации социо-культурных структур и сглаживание возникающих

разногласий между работником и работодателем в области обеспечения достойных условий труда, обеспечение охраны профессионального здоровья работников, снижение текучести кадров.

Современный подход к трактовке устойчивого развития предприятия как единой социо-эколого-экономической системы в контексте общей концепции устойчивого развития представлен на рисунке 1 [103].



Рис 1. Триединная система устойчивого развития промышленного предприятия

В результате исследования установлено, что основным содержанием концепции устойчивого развития предприятия в ее современном понимании является баланс экономической, социальной и экологической сфер в деятельности предприятия, а также учет параметров их развития в едином комплексе [90, с.89]. Таким образом, необходимо решение задачи обеспечения сбалансированности развития всех областей деятельности предприятия и создания условий для его роста. В этом случае устойчивое развитие предприятия достигается на основе соблюдения баланса и пропорций в структуре активов и капитала, используемых ресурсов и доходов в условиях их возрастающей ограниченности и неопределенности внешней среды.

Наконец, нужно отметить, что в бизнес-среде существует особое понимание устойчивого развития. Крупные корпорации определяют устойчивое развитие как финансовую стабильность, обеспечивающую снижение социальной напряженности, сокращение числа социально-политических конфликтов, рост производственных мощностей, повышение качества обслуживания населения, улучшение инвестиционного климата, стабильную работу государственных властных структур, направленную на обеспечение прав и свобод человека в области безопасности и социально-экономического развития [10].

Анализ научной литературы позволил сделать вывод о наличии следующих сущностных характеристик концепции устойчивого развития предприятия [26]:

- а) развитие ни одной из сфер не должно происходить в ущерб другой;
- б) развитие опирается на достигнутые результаты деятельности и предполагает их сохранение, несмотря на внутренние и внешние угрозы;
- в) развитие должно осуществляться в интересах и с учетом интересов будущих поколений.

Концепция устойчивого развития позволяет также учесть и сбалансировать действие основных движущих сил развития предприятий, а именно:

- потребность инвесторов и собственников в получении дохода не ниже, чем доход от вложений с аналогичным уровнем риска;
- влияние возрастающей конкуренции;
- объективный рост и развитие (эволюция) предприятия как открытой социально-экономической системы.

В целом, концепция устойчивого развития предприятия обладает высокой практической ценностью и универсальностью для широкого использования в управленческой деятельности не только на макроуровне, но и на уровне отдельных предприятий и их подразделений.

Для создания основы устойчивого развития предприятия необходимы выявление и оценка факторов и условий такого развития, что достигается в процессе комплексного анализа всех воздействующих на предприятие

факторов, оценки их взаимодействия, выявления причинно-следственных отношений, характеризующих развитие предприятия. По уровню воздействия все факторы целесообразно разделить на следующие группы, как это представлено на рисунке 2.

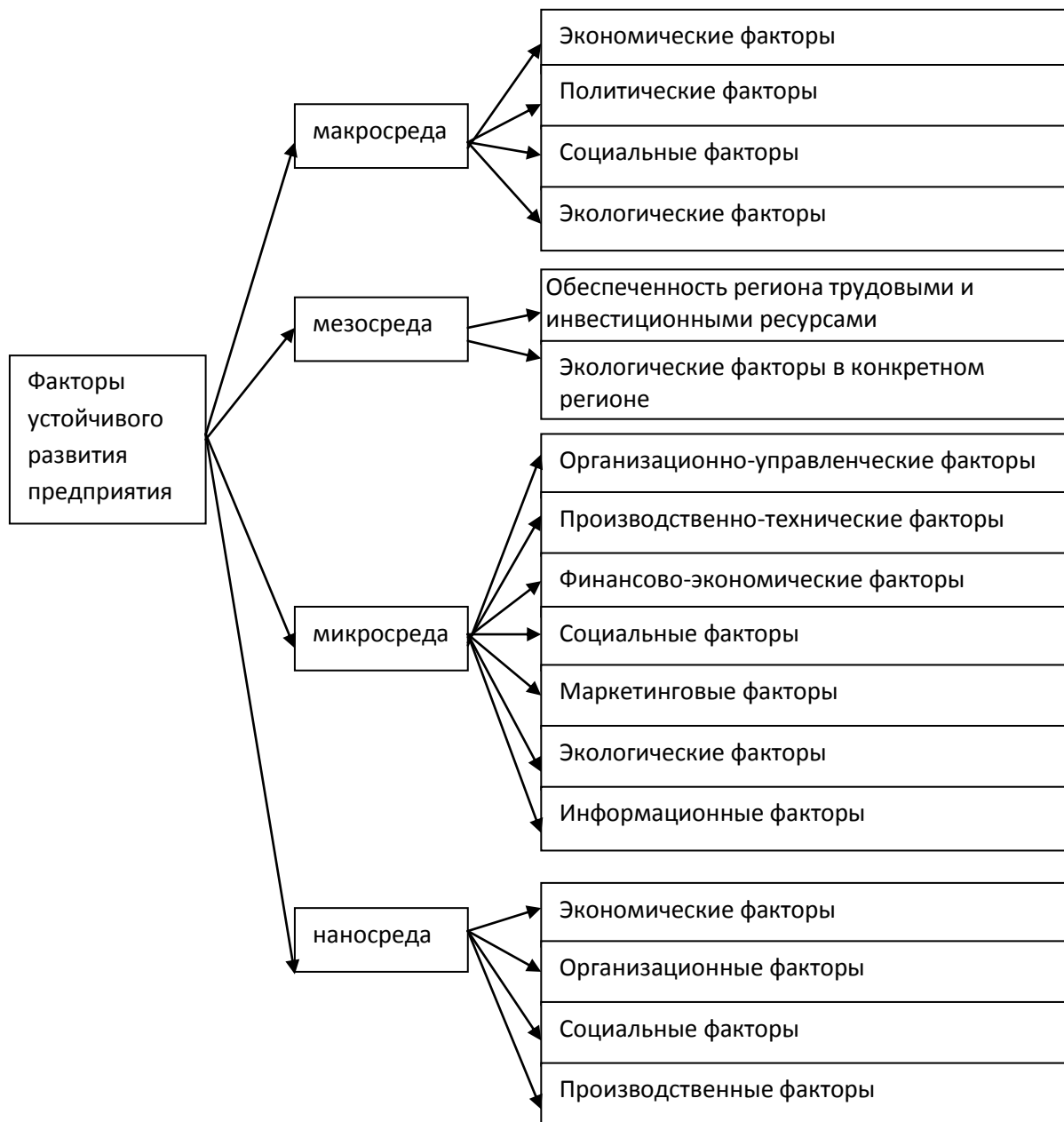


Рис.2. Факторы устойчивого развития предприятия

Дадим краткую характеристику приведенных на рисунке 2 групп факторов:

- факторы макросреды – оказывают существенное воздействие на все аспекты деятельности предприятия, при этом само предприятие обратного воздействия на внешнюю среду не осуществляет;

- факторы мезосреды – находятся в «более близком круге воздействия» [8, с.43], что позволяет предприятию противостоять негативному влиянию, корректировать риски и оказывать обратное воздействие на внешнюю среду;

- факторы микросреды – определяют возможности эффективного развития предприятия, что позволяет ему посредством изменения конкретных показателей работы воздействовать на внутренние факторы и таким образом создавать условия для устойчивого развития;

- факторы наносреды – отражают взаимовлияние человека и основных показателей деятельности предприятия, в том числе его устойчивого развития, и включают такие ключевые факторы воздействия личностно-ориентированного поведения как: уровень заработной платы и материального стимулирования (экономические факторы), уровень квалификации и компетенции работника, возможность его профессионального развития, уровень трудового потенциала (организационные факторы), уровень индивидуальной культуры работника, уровень его социальной защищенности, адаптационные возможности работника (социальные факторы), а также эффективность трудовой деятельности работника и информационную обеспеченность труда работника (производственные факторы).

Анализируя факторы устойчивого развития предприятия, особое внимание следует уделить тем из них, которые оказывают отрицательное влияние на функционирование предприятия, поскольку они носят дестабилизирующий характер, воздействуют на значительную часть элементов системы, дезорганизуют системные связи и нарушают сложившийся порядок. Кроме того, такие факторы ограничивают возможности развития системы, которая вынуждена направлять большее количество ресурсов на преодоление негативного воздействия, а не на

развитие и рост, что может привести к падению основных показателей деятельности и еще больше дестабилизировать состояние предприятия [112, с.126].

Таким образом, по нашему мнению, *устойчивое развитие предприятия 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*, где под развитием понимается совокупность долгосрочных процессов количественных и качественных изменений в деятельности предприятия, которые ведут к улучшению состояния системы через рост способности адаптироваться к внешней среде и обеспечить внутреннюю интеграцию всех своих элементов, способствуя повышению способности системы противостоять негативным влияниям внешней среды и обеспечивать ее жизнеспособность.

Этот процесс, как и все другие процессы деятельности предприятия требуют адекватного и качественного управления.

1.2. Трансформация подходов к управлению устойчивым развитием предприятия

В последнее время в качестве основных принципов управления экономическими системами макро-, мезо- и микроуровня все чаще выступают положения теории устойчивого развития, позволяющие системно подойти к решению разноплановых и противоречивых проблем экономического роста, обосновать эффективную стратегию развития с учетом особенностей функционирования различных частей системы, обеспечить согласованность их взаимодействия и баланс интересов участников.

Вопросам управления устойчивым развитием различных экономических систем в настоящее время уделяется повышенное внимание. В частности, теоретическим основам и практическим аспектам формирования и использования механизмов управления устойчивым развитием экономических систем микроуровня (предприятий) посвящены труды Л.А. Базаровой, А.И. Балашова, Л.В. Бармашовой, Л.С. Белоусовой, Ю.В. Ерыгина, Т.В. Колосовой, А.Г. Корякова, Л.В. Сааковой, Т.В. Терентьевой, Г.З. Щербаковского и др. Однако эти вопросы до конца так и не решены.

Управление устойчивым развитием любой системы, в том числе предприятия, базируется на основополагающих началах, т.е. на принципах управления. Анализ научной литературы по этому вопросу позволил сформировать совокупность принципов управления устойчивым развитием предприятия [34, 135, 76]:

- 1) принцип адаптивности, предполагающий определенные изменения характеристик внутренних и внешних свойств объекта, соответствующее изменение структуры и параметров регулятора управления с целью обеспечения устойчивого развития объекта относительно поставленных целей на основе принятого управленческого решения;

- 2) принцип восприимчивости как способность системы управления воспринимать внешние и внутренние воздействия разнонаправленных факторов и реагировать на них путем внесения изменений в ход реализации целевых параметров и результатов развития предприятия;

- 3) принцип динамичности, в соответствии с которым изменения в одном из параметров деятельности предприятия, как правило, приводят к изменениям в других;

- 4) принцип иерархичности, согласно которому межсистемные отношения определяют особенности внутрисистемных отношений в процессе управления устойчивым развитием;

5) принцип информированности, предполагающий наличие у органов управления предприятием достаточной информации, позволяющей качественно организовать процесс устойчивого развития;

6) принцип компетентности, обеспечивающий соответствующую мотивацию менеджеров предприятия способствовать внедрению принципов устойчивого развития;

7) принцип надежности, в соответствии с которым система управления устойчиво развивающимся предприятием должна иметь высокую степень надежности, что характеризуется бесперебойностью функционирования предприятия, в том числе всех его систем и подсистем;

8) принцип обратной связи, определяющий необходимость организации стабильного информационного потока по обмену актуальными данными между объектом и субъектом управления по вопросам устойчивого развития;

9) принцип системности, который подразумевает, что предприятие как объект управления представляет собой сложную систему, все компоненты которой связаны между собой положительными и отрицательными обратными связями;

10) принцип целостности, заключающийся в том, что целостность придает совокупности системные, сверхаддитивные свойства, основным из которых как раз и является возможность использовать систему по целевому назначению и успешно управлять ею. Чем выше целостность, тем выше эффект от использования системы по назначению.

Эти основополагающие системные принципы в последнее время дополняются рядом конкретных положений теорий управления человеческим капиталом и устойчивого развития, а именно:

- уважение и соблюдение прав человека;
- повышение значимости физического и психического здоровья работников для успешной деятельности предприятия;

- бережное отношение к природным ресурсам, нанесение минимального вреда окружающей среде в результате производственной деятельности предприятия;
- выявление и снижение экономических, экологических и социальных рисков и воздействий от хозяйственной деятельности;
- открытое и честное взаимодействие со всеми заинтересованными сторонами, учет их мнений и интересов в процессе принятия решений по всем вопросам деятельности предприятия;
- выстраивание отношений во внутренней и внешней среде предприятия на основе этических норм;
- своевременное информирование различных заинтересованных лиц о деятельности предприятия, в том числе по вопросам экологической безопасности деятельности предприятия и экологичности его внутренней среды.

На современном этапе социально-экономического развития механизм управления устойчивым развитием предприятия, с одной стороны, является частью его организационной культуры, а с другой стороны, содержит в себе элементы управления, а также элементы философии ведения бизнеса, определяющие характер организационной культуры предприятия. В этих условиях задача создания эффективного механизма управления устойчивым развитием предприятия приобретает комплексный характер, включает в себя работу по созданию концепции, стратегии и программы устойчивого развития всех подсистем предприятия. Таким образом, механизм управления устойчивым развитием предприятия в качестве субъектов управления включает все звенья управления, начиная от руководства и заканчивая работниками [67, с.92].

Реализация данного процесса происходит в несколько этапов.

1 этап. Прежде всего, разрабатывается дерево целей предприятия, результатом достижения которых будет устойчивое развитие. Цели ранжируются по степени воздействия на показатели развития предприятия.

Осуществляя ранжирование целей, специалисты могут столкнуться с некоторыми сложностями, в том числе задачей сопряжения качественных и количественных показателей, надежности установления их фактической величины, четкой структуризации целевых значений и построения дерева целей, в котором указывается, решение каких подцелей ведет к достижению поставленных частных целей и устойчивого развития вообще. Построение дерева целей должно основываться на скрупулезном анализе деятельности предприятия, а также оценке внешних факторов, влияющих на его работу. Для этого осуществляется выявление, оценка и анализ возникающих проблем, в результате чего определяются важность, актуальность и приоритетность проблем, то есть проводится их ранжирование. Затем устанавливается влияние внешних и внутренних факторов, определяется его характер, анализируется величина и направления негативного воздействия и его причины.

Общая единая цель обеспечения устойчивого развития предприятия решается путем сбалансированного достижения трех подцелей [4]:

- 1) Обеспечение условий для самосохранения предприятия как единого целого, достижимое при наличии минимального допустимого денежного потока, достаточного для существования предприятия.
- 2) Адаптация предприятия к меняющимся рыночным условиям, которая обеспечивается путем приспособления предприятия к окружающей среде на основе получения дополнительных денежных потоков.
- 3) Достижение сбалансированности между вышеотмеченными подцелями, необходимой для обеспечения целостности предприятия, что связано с выбором определенной стратегии развития, соответствующей каждому этапу развития.

Также в рамках первого этапа должны быть разработаны стратегия и программа устойчивого развития предприятия, что в практике российского бизнеса не всегда происходит. Исследования показывают, что в настоящее время управление 33% предприятий осуществляется в условиях отсутствия

стратегии, а еще 24% имеют стратегию, однако ее разработка и применение носят формальный характер, что повышает вероятность развития неблагоприятной ситуации в будущем [125].

2 этап. На втором этапе проводится разработка методов достижения поставленных целей. Оценивается количество и качество имеющихся у предприятия ресурсов, которые могут быть направлены на обеспечение устойчивого развития предприятия. После составления экспертного заключения по данным вопросам проводится разработка инструментов достижения целей.

3 этап. Этот этап разработки механизма управления устойчивым развитием предприятия предполагает выбор наиболее результативных путей преодоления выявленных проблем на основе анализа жизненного цикла предприятия и имеющихся у него экономических и производственных возможностей. Решение о выборе варианта развития предприятия принимается на базе существующих в науке и практике критериев и подходов [13, с.32].

В процессе разработки механизма управления устойчивым развитием предприятия необходимо сформировать набор специфических способов, средств и инструментов такого управления, предназначенных для решения разнонаправленных задач. Можно выделить следующие группы таких средств и инструментов:

- средства и инструменты управления, обеспечивающие согласованность механизма управления устойчивым развитием с общей стратегией развития предприятия, к которым относят средства и инструменты эффективного достижения целей устойчивого развития, согласованности методов и приемов механизма управления с прогнозируемой трансформацией внешней обстановки, возникновения угроз устойчивому развитию, изменения сегментарной конъюнктуры рынка и т. д.;
- средства и инструменты, обеспечивающие согласованность механизма управления устойчивым развитием с внутренними факторами

предприятия, включая организационно-управленческие, производственно-технические, финансово-экономические, социальные, маркетинговые, экологические и информационные;

- средства и инструменты внутренней согласованности механизма управления устойчивым развитием, обеспечивающие баланс между конкретными целями и целевыми показателями устойчивого развития, а также сбалансированность во времени методов и приемов достижения поставленных целей;

- средства и инструменты реализации механизма управления устойчивым развитием, которые позволяют определить возможность максимально полного применения имеющихся у предприятия ресурсов для достижения целей устойчивого развития, а также привлечения дополнительных объемов материальных и нематериальных средств из всех источников, используемые при этом технологии и экономические инструменты;

- средства и инструменты выявления, предупреждения и минимизации возможных рисков при реализации программы устойчивого развития – дают представление о степени прогнозируемых рисков функционирования предприятия, а также их допустимый уровень с позиции вероятного возникновения экономических расходов с целью предотвращения банкротства;

- средства и инструменты эффективности достижения целей устойчивого развития, основанные на общих целевых задачах развития предприятия [8, с.27].

Формирование механизма и обоснование инструментов управления устойчивым развитием предприятия базируется на результатах оценки устойчивого развития, представляющего собой, как уже отмечалось ранее, способность предприятия сохранять внутреннюю сбалансированность и динамическое равновесие в процессе развития, эффективно использовать

стратегические ресурсы, обеспечивая достижение целевых показателей развития в условиях воздействия факторов внешней и внутренней среды [12].

Анализ точек зрения экономистов на проблему оценки результативности управления устойчивым развитием предприятия позволил выделить следующие группы подходов:

- подход, согласно которому устойчивое развитие экономики предприятия осуществляется с целью достижения эффективности деятельности предприятия;
- подход, согласно которому устойчивое развитие трактуется как проблема использования (распределения и применения) ограниченных ресурсов для достижения долгосрочных целей деятельности предприятия;
- подход, согласно которому устойчивое развитие понимается как результат управленческой деятельности высшего руководства, направленной на достижение перспективных целей предприятия;
- подход, имеющий главной целью преодоление деструктивности факторов внешней среды;
- подход, имеющий главной целью устранение причин нестабильного и кризисного развития предприятия.

Обобщив эти подходы можно утверждать, что объектом управления устойчивым развитием предприятия является такое состояние его развития, которое обеспечивает предприятию возможность адаптации к изменяющимся условиям внешней среды с сохранением его целостности и автономии и получением положительных показателей развития.

При проработке вопросов управления устойчивым развитием предприятия нужно использовать как системный, так и синергетический подход. Системный подход к управлению устойчивым развитием предполагает учет всего комплекса материальных и нематериальных факторов, определяющих условия устойчивого развития предприятия. В рамках системного подхода рассмотрение всех существующих подходов к обеспечению устойчивого развития промышленных предприятий

осуществляется с учетом объединения, взаимодополнения и взаимовлияния этих факторов. Поэтому в рамках данного подхода управление устойчивым развитием предприятия трактуется как гармоничное, сбалансированное, динамичное взаимодействие всех составляющих подсистем предприятия.

В ходе применения синергетического подхода методология управления устойчивым развитием предприятий включает формирование специального инструментария управления на основе комплексной оценки системы управления устойчивым развитием, действующей на предприятии [153]. Определяющую роль в данном случае играет учет взаимодействия и особых взаимосвязей между состоянием элементов в системе, которое впоследствии может привести к формированию новых структур.

Системно-синергетический характер управления устойчивым развитием не исключает противоречий между его отдельными компонентами, а итоговое и общее решение предполагает, что на различных этапах такого управления на приоритетное место может выдвигаться какая-либо одна из базовых составляющих (экологическая, экономическая или социальная). Также следует указать, что системно-синергетический характер управления устойчивым развитием не должен сводиться к управлению лишь тремя указанными выше компонентами единой системы устойчивого развития. Грамотное управление устойчивым развитием предприятия обеспечивает его успешное функционирование в условиях ограниченных ресурсов, а также создает основы для устойчивого развития в быстро меняющихся внешних социально-экономических условиях.

В силу динамичного характера и наличия возможностей для саморазвития, потенциально заложенных в систему управления, ее следует организовать таким образом, чтобы она могла максимально полно выполнять возложенные на нее функции, в том числе, направленные на реализацию целей и задач устойчивого развития предприятия. Часто адаптационные изменения в системе управления происходит не так быстро, как изменения во внешней среде, что может привести к накоплению деструктивных элементов

и дисбалансу внутри предприятия, потере лидирующих позиций на рынке и другим отрицательным для предприятия последствиям. По этой причине система управления устойчивым развитием предприятия должна соответствовать текущим тенденциям и требованиям времени, обеспечивать сохранение баланса между структурой системы и изменениями внешней среды.

Важными концептуальными элементами управления устойчивым развитием предприятия являются следующие требования к его организации [24, с.40]:

- своевременное реагирование на внешние воздействия, угрожающие устойчивому развитию предприятия;
- наличие определенной организационной структуры, построенной с учетом принципов устойчивого развития;
- наличие у предприятия необходимых ресурсов для принятия решений в области обеспечения устойчивого развития предприятия;
- наличие информационной базы и современных инструментов обработки информации, достаточных для ведения политики устойчивого развития;
- соответствие системы управления международным стандартам в сфере устойчивого развития.

Таким образом, управление устойчивым развитием предприятия следует понимать как совокупность специфических методов, обеспечивающих эффективное функционирование предприятия и создающих условия для его дальнейшего развития.

Управление устойчивым развитием предприятия на основе современных подходов предполагает также концентрацию внимания на поиске инновационных способов конкурентной борьбы, сохранения природы, удовлетворения социокультурных потребностей работников.

Деятельность по управлению устойчивым развитием основывается на соответствующей концепции, адекватном ей механизме управления, а также

на грамотной оценке эффективности управления предприятием и разработке модели управления устойчивым развитием предприятия (см.рис.3).

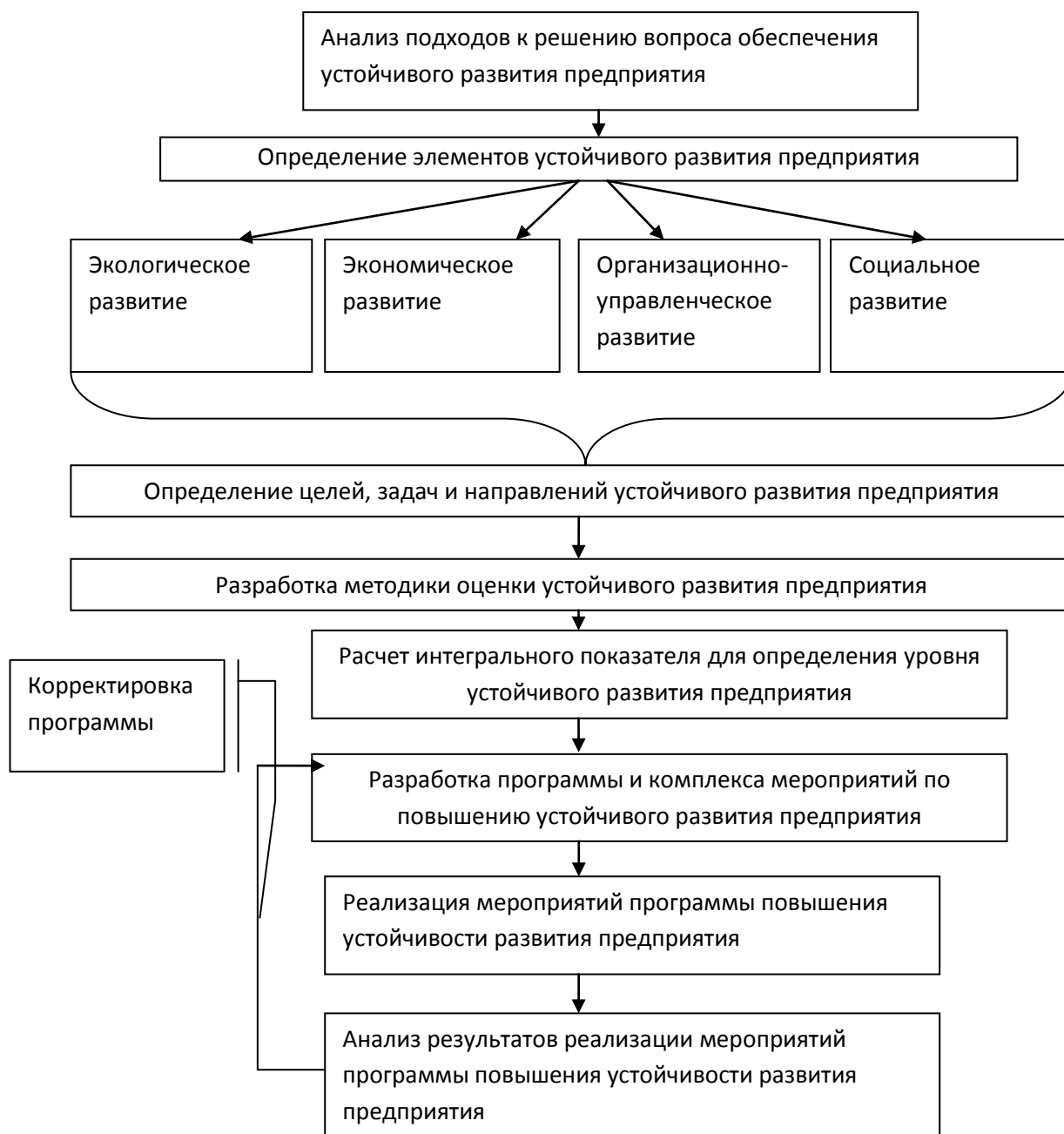


Рис. 3. Модель процесса управления устойчивым развитием предприятия

Управление устойчивым развитием предприятия как хозяйствующей системой основывается на установленных в экономических науках принципиальных началах и методиках управленческого процесса, которые одновременно являются и базовыми элементами управления устойчивым развитием [71], а также должны включать ряд общепринятых принципов

управления устойчивым развитием, разработанных Европейской ассоциацией прямого инвестирования и венчурного капитала (EVCA) [89], а именно:

- законность (выполнение требований законов);
- выполнение условий договоров;
- честность;
- профессиональное мастерство, внимательность и тщательность;
- адекватность ресурсов (обеспечение адекватного уровня ресурсов для управления);
- соблюдение интересов заинтересованных сторон;
- прозрачность (удовлетворение потребностей сторон в информации и предоставление им адекватно ясной, объективной и не вводящей в заблуждение информации);
- справедливость в разрешении возможных конфликтов.

Построение механизма управления устойчивым развитием предприятия должно охватывать все области его воздействия, а также основные функциональные области (ранее они были выделены и охарактеризованы в таблице 1 в параграфе 1.1).

Раскрывая более подробно содержание понятия устойчивого развития предприятия как функции управления, выделим в его составе 4 основных управленческих функции: планирование, организация, контроль и мотивация. Специфика проявления каждой из этих функций применительно к областям воздействия приведена в таблице 2.

Анализ таблицы 2, показывает, что функция контроля связывает воедино все рассмотренные подходы к определению устойчивого развития предприятия за счет того, что позволяет руководству предприятия не отклоняться от выбранного направления развития и своевременно вносить исправления при принятии неверных решений [36].

Особенности проявления функции управления устойчивым развитием предприятия в зависимости от области применения

Области применения термина	Функция планирования	Функция организации	Функция контроля	Функция мотивации
Устойчивое развитие как стратегия	Выстраивание дерева целей организации на основе принципов устойчивого развития	Формирование управляющей и управляемой подсистем с учетом взаимосвязи и взаимозависимости факторов устойчивого развития	Оценка соответствия результатов развития предприятия его стратегическим целям	Система материальной и нематериальной мотивации сотрудников на достижение целей организации
Устойчивое развитие как принцип	Разграничение имеющихся на предприятии действий и принимаемых решений на две группы: действия и решения в составе первой группы ведут к устойчивому развитию и не требуют корректировки, действия и решения второй группы не ведут к устойчивому развитию и подвергаются обязательной корректировке	На основе соблюдения принципов рациональной организации производства и экологичности рабочего пространства установить точные нормативы, режим работы структурных подразделений и предприятия в целом, соответствующих отношений между ними, обеспечивающих достижение целей деятельности предприятия на разных уровнях иерархии на принципах устойчивого развития	Означает определение возникающих в процессе деятельности отдельных подразделений предприятия и работников отклонений от предписанных стандартов устойчивого развития при достижении конкретных результатов	Определение потребностей и интересов различных групп людей, задействованных в процессе управления и обеспечения условия для устойчивого развития предприятия на основе реализации этих потребностей и интересов

Области применения термина	Функция планирования	Функция организации	Функция контроля	Функция мотивации
Устойчивое развитие как процесс	Формирует порядок действий: каких результатов следует достичь, что для этого нужно сделать, какие ресурсы для этого необходимы, в какой интервал времени и в каком конкретном месте как соблюдаются основные требования и принципы концепции устойчивого развития предприятия	Организация производственного процесса на основе достижения сбалансированности показателей социальной, экономической и экологической подсистем предприятия	Организация наблюдения за деятельностью объекта с целью получения максимального эффекта и обеспечения устойчивого развития	Создание условий и разработка инструментов управления, с помощью которых руководители побуждают сотрудников действовать так, как было запланировано и организовано
Устойчивое развитие как результат	Разработка системы показателей устойчивого развития предприятия в целом и его отдельных подразделений, распределение полномочий и определение ответственных да достижение этих показателей	Разработка инструментов достижения показателей устойчивого развития для каждого подразделения и организация процесса управления устойчивым развитием	Создание возможности регистрации и ликвидации препятствий в процессе реализации плановых заданий для достижения результатов в процессе устойчивого развития предприятия	Разработка инструментов поощрения работников за достижения конкретных результатов, определяющих уровень устойчивого развития предприятия

На основе вышеизложенного был сделан вывод, что управление устойчивым развитием предприятия можно определить как совокупность комплексных методов управления функционированием предприятия, целью реализации которых является поддержание необходимых процессов деятельности, выражающихся в способности адекватного реагирования на изменения внешней среды, сопротивления рискам потерь и убытков, поддержания сбалансированности показателей деятельности, возможности удержания рыночных позиций в расчете на стратегическую перспективу. При этом современные тенденции в управлении промышленными предприятиями все больше ориентируются на понимание того факта, что устойчивое развитие предприятий невозможно без усиления внимания к возрастающей роли работников во всех функциональных подсистемах предприятия, в том числе, к важности профессионального здоровья работающих.

Управление устойчивым развитием промышленного предприятия в современном понимании означает его долгосрочное экономическое функционирование на основе обеспечения безопасности окружающей среды, охраны и сохранения здоровья, поэтому решение проблем управления экономическими системами должно базироваться на современном управленческом механизме, включающем как мероприятия, направленные на улучшение экономической, экологической и социальной сфер, так и мероприятия, направленные на здоровьесбережение работников.

1.3. Обоснование значимости здоровьесбережения в обеспечении устойчивого экономического развития предприятия

Рассмотрение предприятия с позиции концепции триединой системы устойчивого развития и все более широкое внедрение в практику управления устойчивым развитием концепций управления человеческим капиталом переместили акцент в управлении с материальных ресурсов на трудовые. При этом, согласно современным научным подходам, здоровье работников

представляет собой важный компонент устойчивого развития, а состояние профессионального здоровья все в большей степени определяет формирование долгосрочных тенденций развития различных социально-экономических систем, в том числе предприятий [103].

Однако, в практике управления многих отечественных предприятий до сих пор широко распространен подход, согласно которому здоровье работника рассматривается исключительно как статья расходов, требуемых для поддержания необходимого объема производства, а вопросы управления профессиональным здоровьем остаются за рамками профильных экономических исследований управления устойчивым развитием предприятия, сосредоточившись преимущественно в медицинских науках и исследованиях, посвященных гигиене труда. Поэтому представляется целесообразным рассмотрение профессионального здоровья в системе показателей устойчивого развития предприятия не только как показателя состояния социальной сферы, но и как общего источника роста, в том числе финансово-экономического.

Проведенный в ходе диссертационного исследования анализ значимости фактора здоровья позволил дополнить традиционную концепцию устойчивого развития предприятия компонентой здоровьесбережения, которая, по нашему мнению, должна быть выведена за рамки исключительно социальной составляющей деятельности предприятия, как это делается до сих пор в значительной части работ, а должна быть отнесена ко всем сферам деятельности предприятия и ко всей совокупности социо-эколого-экономических показателей, обеспечивающих его устойчивое развитие.

Такой подход к фактору здоровья и здоровьесбережения позволяет определить его место в триединой системе предприятия в рамках концепции устойчивого развития с выделением общих и специфических функций и направлений воздействия. В обобщенном виде место подсистемы здоровьесбережения в составе целостной системы устойчивого развития промышленного предприятия приведено на рисунке 4.

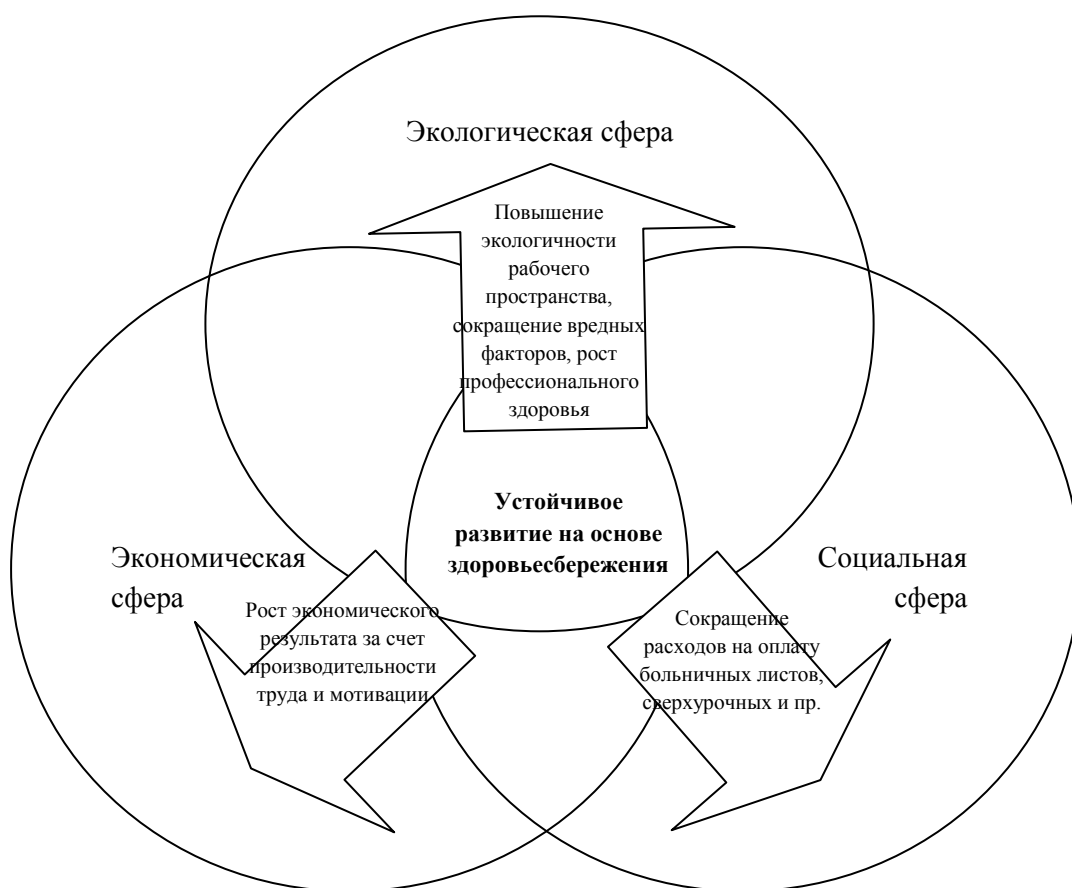


Рис. 4. Система устойчивого развития промышленного предприятия на основе здоровьесбережения

Это позволяет:

- для экологической сферы предприятия: обеспечить минимизацию неблагоприятного воздействия технологических процессов предприятия на работников и окружающую среду за счет реализации здоровьесберегающих технологий; повышение экологичности рабочего пространства, сокращение размера «экологических» выплат, рост профессионального здоровья и др.;
- для социальной сферы предприятия: сократить расходы на оплату больничных листов, доплаты за совмещение, сверхурочные и прочие расходы, возникающие вследствие роста заболеваемости работников; рост мотивации работников, компетентности менеджеров высшего, среднего и нижнего звена в обеспечении условий здоровьесберегающей среды и пр.;

- для экономической сферы предприятия: увеличить экономический результат за счет более высокой работоспособности в течение рабочего дня и снижения ошибок в работе, роста мотивации работников, общего роста производительности труда, роста степени адаптивности предприятия к условиям внешней среды и т.д.

При этом расходы предприятия на здоровьесбережение целесообразно рассматривать с позиций инвестирования в устойчивое развитие предприятия, а не как исключительно расходную часть бюджета, не дающую соответствующей отдачи. Производство ресурса «здоровье» следует рассматривать как основу успешной реализации мер социальной политики предприятия в области охраны здоровья, включая выполнение стратегических задач национальной стратегии охраны и укрепления здоровья нации и обеспечивая взаимосвязь всех иерархических уровней общественного развития. В целом это ведет к росту объемов человеческого капитала, являющегося основной движущей силой современной экономики.

В обобщенном виде место здоровья и здоровьесбережения на каждом уровне иерархии можно представлено на рисунке 5 в соответствии с разработанной в параграфе 1.1 классификацией факторов устойчивого развития (см.рисунок 2).

Влияние ресурса «здоровье» на производственные процессы конкретного промышленного предприятия проявляется через использование специального механизма, использующего систему мер для ведения здорового образа жизни работниками предприятия и их семьями. При этом функционирование данного механизма предполагает стимулирование здоровьесберегающего поведения с помощью системы оплаты труда и мотивации к здоровьесбережению. В условиях интенсификации производства на фоне возрастания экономических потерь от травматизма и профессиональной заболеваемости, требования к уровню здоровья и профессионально-прикладной подготовке работников значительно повышаются.

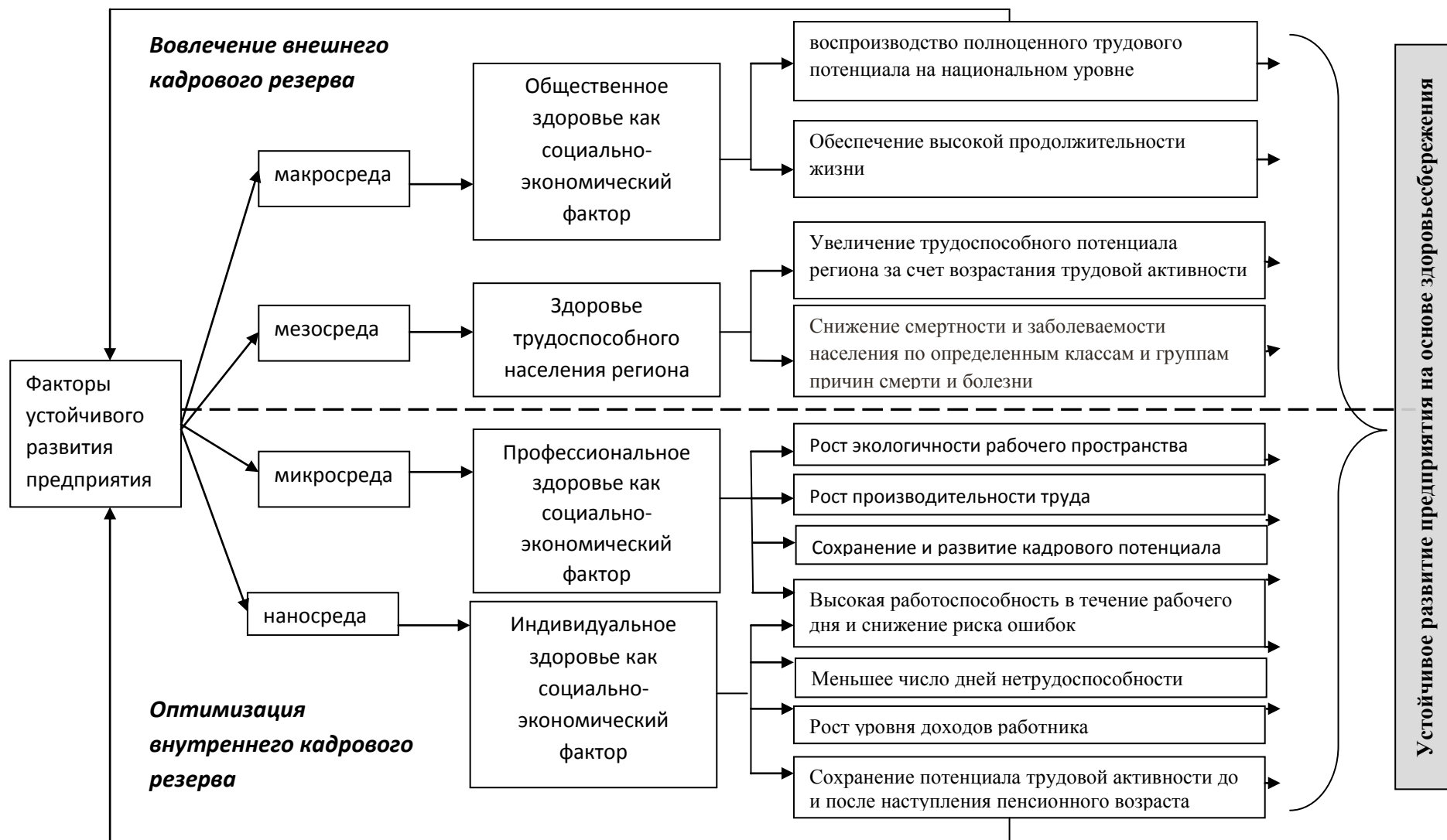


Рис. 5. Здоровье в системе факторов устойчивого развития предприятия

Сохранение профессионального здоровья представляет собой не только предпосылку для роста производительности труда, улучшения благосостояния работников, но и условие устойчивого социо-эколого-экономического развития предприятия. Именно поэтому все большую актуальность на промышленных предприятиях приобретают вопросы организации процессов здоровьесбережения в рамках рабочего пространства и за его пределами.

Исследования ведущих международных организаций и крупных промышленных предприятий в области управления человеческим капиталом показывают, что эффективность производства все в большей степени начинает зависеть от состояния здоровья сотрудников, которое существенно влияет на мотивацию и эффективность их деятельности, лояльность, скорость реакции на внештатные ситуации, адаптивность исполнителей к новым заданиям, производительность труда и т.д. Реализация мероприятий по сохранению профессионального здоровья работников предприятий свидетельствует о понимании работодателем значимости фактора здоровья, поскольку все пропущенные сотрудником по болезни рабочие дни и часы дорого обходятся предприятиям и обществу в целом. Статистические исследования показывают, что в странах Европы каждый евро, инвестируемый в программы здоровья, позволяет компаниям сэкономить 3 евро в будущем [184]. Система мер, направленных на сохранение и укрепление профессионального здоровья, а также на управление рисками, связанными с заболеваниями сотрудников, называют в литературе термином *health management* (англ. - управление здоровьем персонала).

Благодаря многочисленным примерам организации программ здоровья на рабочем месте выросла доказательная база, свидетельствующая о выгодах, которые они приносят всему обществу. На рисунке 6 (составлено с использованием [177], [180]) систематизированы основные выгоды, возникающие при реализации программ здоровья на предприятиях с учетом выгод, получаемых на всех основных иерархических уровнях общества.



Рис.6. Общественные выгоды от реализации мероприятий по здоровьесбережению на рабочем месте

Отраженные на рисунке 6 выгоды работников, связанные с улучшением образа жизни изучены достаточно хорошо. В литературе присутствует широкий перечень эмпирических данных, отражающих результаты внедрения различных программ здоровьесбережения на предприятиях и доказывающих рост физической активности работников в процессе их реализации, улучшения показателей здоровья и пр. В наиболее полном виде обзор полученных результатов представлен в отчете ВОЗ

(ВОЗ/ВЭФ) от 2008 года. Также эмпирически доказано, что у работников возрастает удовлетворенность от работы, наблюдается более высокая работоспособность в течение рабочего дня, растут производительность труда и заработная плата, уменьшаются ошибки в работе и снижается стресс. Однако, основные выгоды работников анализируются через призму таких показателей, как рост ожидаемой продолжительности жизни или QALY.

Исследования также доказывают рентабельность программ здоровья на предприятиях, но зарубежные оценки включают только два компонента анализа – достигнутую экономию на медицинском страховании работников и сокращение потерь от пропусков по болезни. Тем не менее, как показывает практика, часто бывает довольно сложно определить чистый эффект многих корпоративных программ, направленных на отказ от вредных привычек и управление собственным весом – ведь работник мог изменить свое поведение не только под действием стимулов, введенных на работе, но и под давлением внешних обстоятельств, например, государственной политики.

Здоровьесбережение на рабочем месте и в нерабочее время (в условиях повседневного быта), предполагающее восстановление людей к следующему трудовому процессу, становится объектом специальных исследований в связи с постоянно возрастающими физическими, психологическими и интеллектуальными нагрузками, характеризующими современное промышленное производство, что требует соответственно увеличения усилий на текущее восстановление здоровья и его укрепление в целом.

Однако проблема теоретического обоснования и практического применения концепции и технологий здоровьесбережения работников на предприятиях и в повседневной жизни остается далеко не полностью разработанной. Ее значимость растет в связи с ухудшающейся экологической обстановкой в нашей стране и в мире в целом, что в целом снижает качество здоровья трудоспособного населения и будущих поколений работников. На ближайшие десятилетия остаются актуальными проблемы обоснования и разработки программ и механизма здоровьесбережения для промышленных

предприятий. Актуальность проблемы обуславливается и слабым вниманием со стороны руководителей промышленных предприятий к здоровьесберегающему компоненту трудового процесса и явной недооценкой его значимости.

Разработка технологий сбережения профессионального здоровья непосредственно связана с привитием навыков и умений здорового образа жизни, расширением теоретических знаний о профессиональном здоровье, его компонентах, о процессах жизнедеятельности здорового организма, мерах профилактики функциональных расстройств и предотвращения развития болезненных состояний. Однако, проблемы здоровьесбережения и здорового образа жизни исследуются в настоящее время преимущественно врачами, организаторами системы здравоохранения, гигиенистами, экологами, педагогами, философами, социологами, генетиками, физиологами (Смирнов И.Н., Александров О.А., Гринина О.В., Кича Д.И., Брехман И.И., Лисицын Ю.П., Толстов С.Н., Карасева Т.В., Горбенко П.П., Айзман Р.И., Колбанов В.В., Дубровский В.И. и др.). Что касается экономических наук, то здесь проблема здоровьесбережения рассматривается лишь косвенно в рамках политики управления человеческим капиталом современного предприятия.

Решение основных научных и практических вопросов сохранения здоровья работников промышленных предприятий в рамках поставленной задачи исследования предполагает уточнение значения понятия «здоровьесбережение». Краткий обзор существующих подходов к трактовке данного термина в социально-экономических науках приведен в таблице 3.

Таблица 3

Подходы к определению понятия здоровьесбережение

Автор подхода	Определение понятия «здоровьесбережение»
Глебова Е.И.	Здоровьесбережение представляет собой процесс сохранения и укрепления здоровья, направленный на преобразование интеллектуальной и эмоциональной сфер личности, повышение ценностного отношения к собственному здоровью и здоровью окружающих на основе осознания индивидом личной ответственности. Включает в себя целевой, содержательный, деятельностный и результативный подходы.

Автор подхода	Определение понятия «здоровьесбережение»
Айзман Р.И.	Здоровьесбережение – система действий и отношений, определяющих качество индивидуального здоровья человека, складывающаяся из ценностного отношения к своему здоровью и здоровью других людей и являющаяся основой здорового образа жизни и здоровьесозидающей жизненной позиции личности
Ермакова М.А.	Здоровьесбережение есть процесс усвоения и практического приобретения знаний, умений, навыков, способов творческой деятельности, направленной на сохранение и преумножение здоровья, осуществляемой усилиями воли при положительном эмоциональном фоне и проявляющейся в способности формирования индивидуальной стратегии здоровьесбережения
Кокорина О.Р.	Здоровьесбережение – особый вид деятельности, направленной на передачу накопленного опыта по повышению ценностного отношения к собственному здоровью и здоровью окружающих на основе осознания индивидуумом личной ответственности, на преобразование интеллектуального потенциала личности
Поляничкина Г.А.	Здоровьесбережение – это комплекс мер, направленных на улучшение (неухудшение) здоровья и рост качества труда
Попов С.В	В понятие «здоровьесберегающее поведение» (здоровьесбережение) входят следующие составляющие: отказ от вредных пристрастий (курение, употребление алкогольных напитков и наркотических веществ); оптимальный двигательный режим; рациональное питание; закаливание; личная гигиена; положительные эмоции
Шушунова Т.Н.	Здоровьесбережение подразумевает процесс сохранения и укрепления собственного здоровья в физическом и психическом плане, направленный на преобразование интеллектуальной и эмоциональной сфер личности, повышение ценностного отношения к здоровью на основе осознания личной ответственности
Решетников А.В.	Здоровьесбережение отражает наиболее типичные и характерные виды, формы поведения людей в области охраны, улучшения индивидуального и общественного здоровья, в зависимости от конкретных социально-экономических, политических условий, и включает в себя поведение отдельных лиц, групп, населения в целом, работу органов и учреждений здравоохранения по обслуживанию населения по обеспечению профилактической и медицинской помощи
Лисицын Ю.П.	Здоровьесбережение представляет собой систему действий, направленных на формирование и сохранение здоровья
Мальцев С.В., Давыдова В.М.	Здоровьесбережение – это система действий, направленных на формирование и сохранение здоровья, снижение заболеваемости и увеличение продолжительности жизни

Автор подхода	Определение понятия «здоровьесбережение»
Летуновская С.В.	Здоровьесбережение – это действия и поступки, позволяющие человеку жить в гармонии с собой, другими людьми и природой, не нарушая при этом общечеловеческих правил и норм поведения, полноценно функционировать, развиваться самому, а также способствовать развитию общества, в котором он живет. При выполнении действий, направленных на профилактику либо восстановление отклонений в здоровье, большое значение имеет наличие у человека необходимых знаний и умений для реализации мер по охране и восстановлению здоровья, способность контролировать получаемый результат.
С. Касл, С. Кобб	Здоровьесбережение – это любая деятельность человека, которая направлена на сохранение здоровья, предупреждение заболеваний или выявления болезни при отсутствии клинических симптомов.

Разработка здоровьесберегающих технологий трудового процесса и поддержания здоровья в повседневной практике предполагает обязательное включение в понятие «здоровьесбережение» всех компонентов здоровья: физическая активность, правильное питание, соответствующие санитарно-гигиенические условия труда и отдыха, отказ от вредных привычек и т.д. Затратность здоровья как ресурса обуславливает возникновение такого побочного эффекта как утомление, избыток которого ведет к переутомлению, что создает угрозу безопасности здоровья соответствующих участников трудового процесса.

Практический опыт показывает, что игнорирование любого из компонентов здоровья приводит к одностороннему и неполному решению проблемы здоровьесбережения. Поэтому в процессе разработки и реализации на предприятии технологий сбережения общего и профессионального здоровья возникает необходимость целостного, комплексного подхода управления данными процессами, исключающего односторонность в оценке значимости различных средств здоровьесбережения, а также мониторинг условий, обеспечивающих эффективность процесса здоровьесбережения.

Исследование взаимосвязи между факторами и показателями здоровья работников, в том числе профессионального, и основными социально-

экономическими показателями деятельности предприятия и его устойчивым развитием можно представить в виде схемы взаимовлияния здоровьесберегающей среды основных анализируемых факторов (см.рис.7).

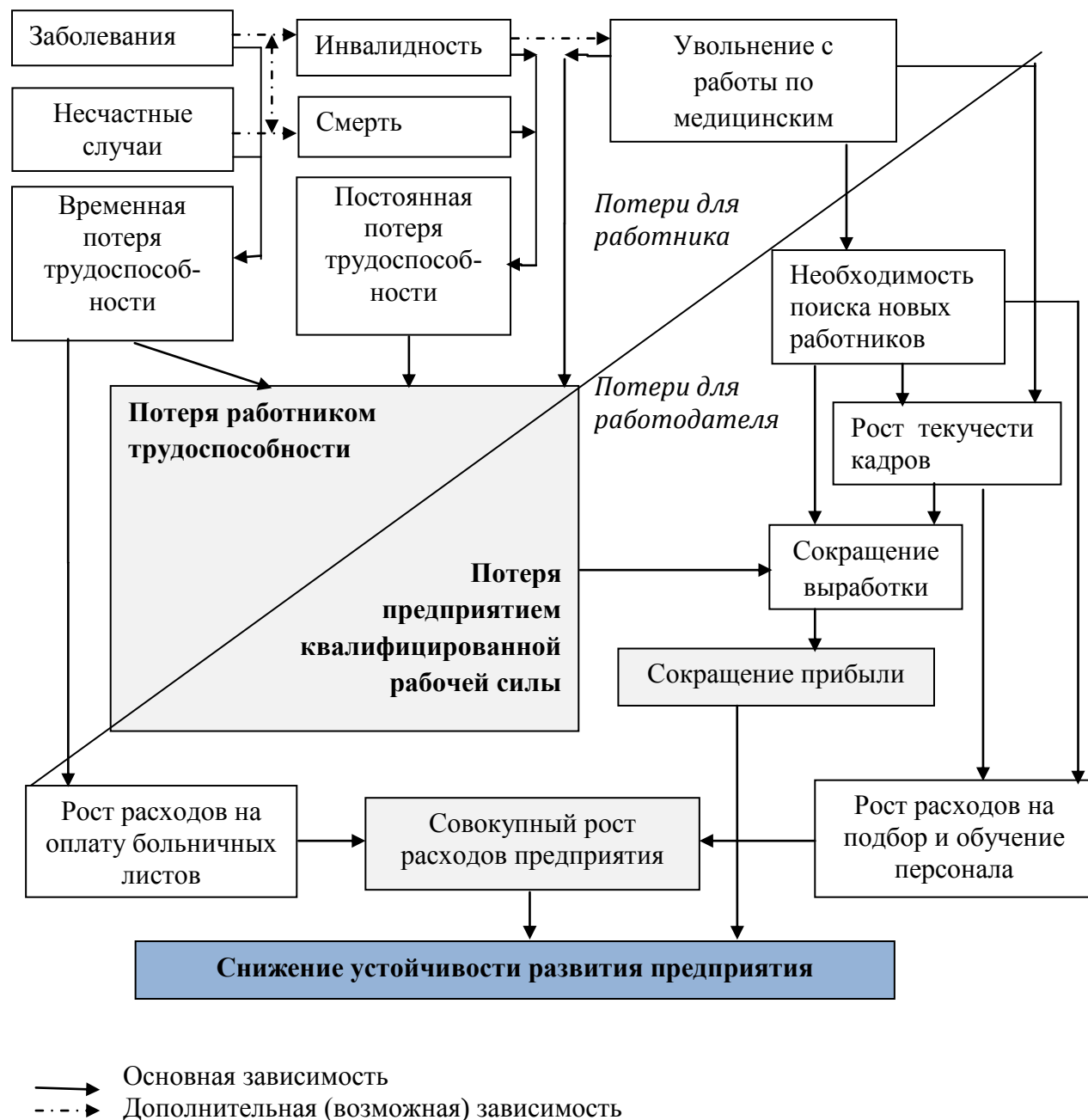


Рис. 7. Схема взаимовлияния показателей здоровьесберегающей среды и устойчивого развития предприятия

Как видно из рисунка 7 состояние здоровья работников прямо влияет на основные показатели деятельности предприятия, в том числе на устойчивость его развития, что подтверждается и данными практических исследований, проведенных на ряде российских предприятий, уже внедрившим в практику своей деятельности различные программы повышения уровня здоровья работников. Согласно этим данным, с помощью таких программ удастся не только уменьшить период временной нетрудоспособности работников, но и поднять среднюю дневную выработку примерно на 10% [97].

Согласно статистике, сотрудники, не имеющие заболеваний, в среднем трудятся на 20% эффективнее, чем страдающие какими-либо заболеваниями. В результате принятия комплекса специфических мер по оздоровлению персонала повышается производительность труда, на 40-50% снижается уровень заболеваемости, на 20% сокращается показатель временной нетрудоспособности [158, с.140].

Экономическая оценка здоровья в последнее время все чаще производится также и с целью определения возможностей получения в результате проведения мер по улучшению охраны здоровья (сокращение случаев заболеваемости с временной нетрудоспособностью, снижение интенсивности заболеваний, сохранение профессионального здоровья и жизни работников) различного рода экономических эффектов.

В такой трактовке подсистема здоровьесбережения на предприятиях представляет собой особый блок системы управления, встроенный в общую систему управления предприятием и содержащий все базовые компоненты: целевую, процессуальную (организационную), содержательную, институциональную, результирующую, которые соответствующим образом взаимосвязаны с коррелирующими компонентами системы управления предприятия в целом. Взаимосвязь компонент подсистемы «здоровьесбережение» с коррелирующими компонентами общей системы функционирования предприятия представлена на рисунке 8.

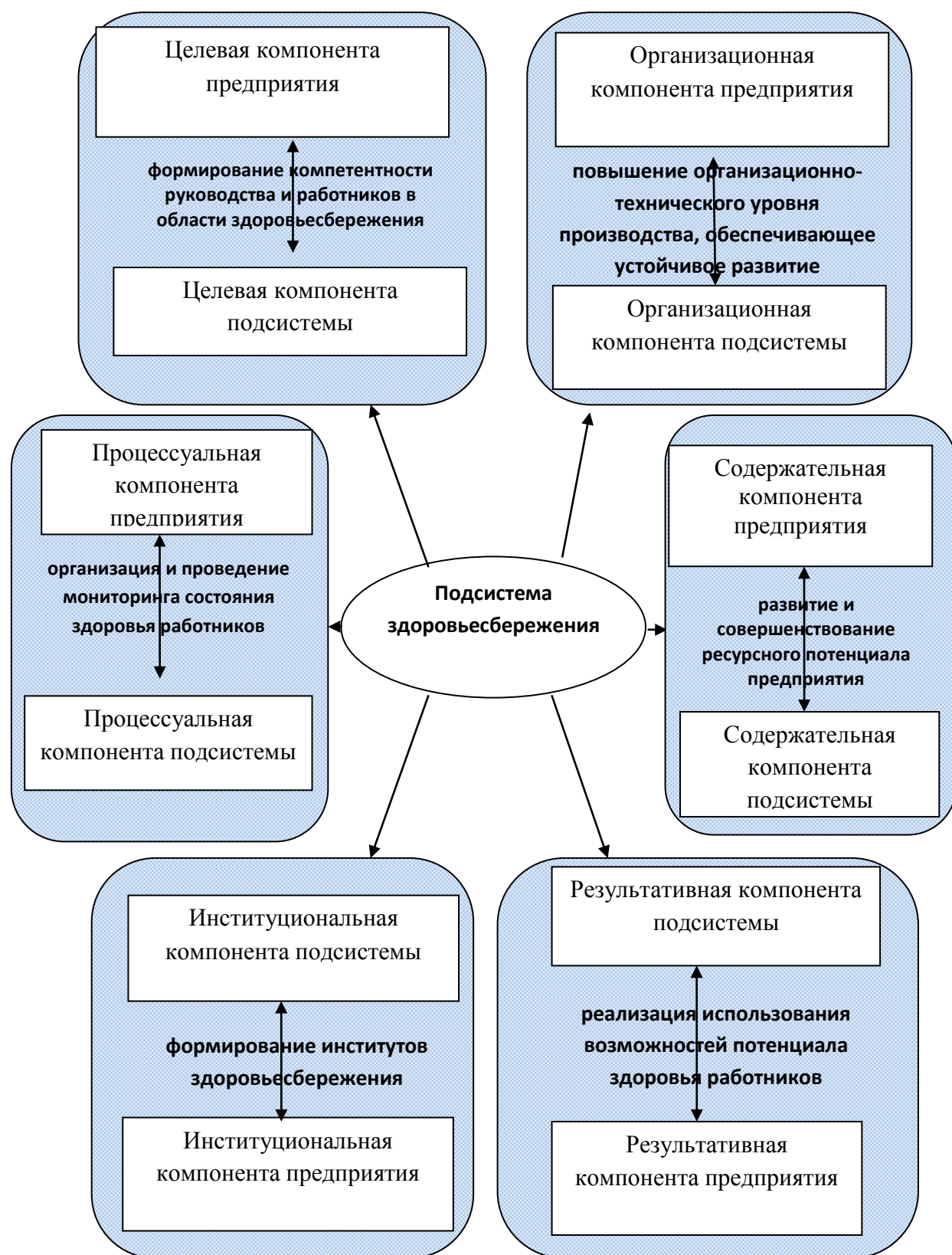


Рис.8. Соотношение компонентов подсистемы «здоровьесбережение» с коррелирующими компонентами общей экономической системы промышленного предприятия

Анализ различных подходов к понятию здоровьесбережения, выделение их сущностных характеристик позволил сформулировать авторское определение этого понятия. По нашему мнению, под *здоровьесбережением* следует понимать единство экономических, организационно-технических, институциональных, социальных и педагогических мер, направленных на сохранение и укрепление здоровья человека, с целью повышения качества, производительности его труда, профессионального долголетия, роста эффективности производства.

Также в контексте решения вопросов управления человеческими ресурсами на предприятии под здоровьесбережением следует, на наш взгляд, понимать организованное взаимодействие работника и работодателя с использованием необходимых норм и правил ведения здорового образа жизни и удовлетворения потребности и интересов самого работника в процессе сохранения здоровья и более качественной работы в общей программе реализации целевых установок деятельности предприятия.

На основе проведенного в данной главе исследования были сделаны следующие **выводы**.

1. Устойчивое развитие предприятия представляет собой совокупность качественных и количественных изменений в деятельности предприятия, ведущих к улучшению состояния системы, ее успешной адаптации к внешней среде и внутренней интеграции, что обеспечивает повышение способности системы противодействовать негативным влияниям внешней и внутренней среды и поддерживать ее жизнеспособность.

2. Управление устойчивым развитием базируется на общенаучных принципах управления, строится с учетом конкретных целей и задач, определения функциональных полномочий соответствующих структурных подразделений, а также установления конкретных субъектов, реализующих управленческие функции в области устойчивого развития, и объектов, на которые они направлены. Управление предприятием на основе концепции устойчивого развития является организационно-экономическим средством, которое адекватно отвечает изменчивым условиям рыночной среды.

3. Существующие модели устойчивого развития предприятия относят профессиональное здоровье к социальной компоненте триединой социо-эколого-экономической системы устойчивого развития предприятия, где здоровье рассматривается только как статья расходов, требуемых для поддержания необходимого объема производства. В процессе диссертационного исследования установлено, что здоровье является важнейшей компонентой всех подсистем предприятия, его состояние во многом обуславливает устойчивость долгосрочных трендов социально-экономического развития, а профессиональное здоровье в значительной степени определяет возможность такого развития в будущем. Поэтому представляется целесообразным рассмотрение профессионального здоровья в системе показателей устойчивого развития предприятия не только как показателя социальной сферы, но и в качестве универсального источника развития, обеспечивающего рост финансово-экономических результатов деятельности предприятия в целом.

4. Эффективное и адекватное текущей рыночной ситуации использование возможностей обеспечения условий для устойчивого развития предприятия, в том числе и в долгосрочной перспективе, предполагает необходимость наличия у руководства предприятия надежного методического инструментария оценки показателей устойчивого развития с учетом фактора здоровья различных групп работников.

5. Решение проблем управления устойчивым развитием предприятия должно базироваться на современном управленческом механизме, включающем как мероприятия, направленные на снижение рисков ухудшения профессионального здоровья, так и мероприятия, направленные на здоровьесбережение работников.

Вышеизложенное предполагает разработку методических основ управления устойчивым развитием предприятия на основе разработки методики оценки устойчивого развития предприятия с учетом здоровьесбережения и выделения ключевых показателей оценки, характеризующих этот процесс.

Глава 2. Методический инструментарий оценки влияния здоровьесбережения на устойчивое развитие предприятия

2.1 Факторный анализ влияния здоровьесбережения на функционирование промышленных предприятий

Всемирная организация здравоохранения (ВОЗ) определяет здоровье как «состояние полного физического и социального благополучия. Благополучие – это динамическое состояние ума, характеризующееся некоторой психической гармонией между способностями, потребностями и ожиданиями работающего и теми требованиями и возможностями, которые предъявляет и предоставляет окружающая среда» [2].

Согласно данным ВОЗ, соотношение условий, влияющих на здоровье, таково: условия и образ жизни, питание — 50%, генетика и наследственность — 20%, внешняя среда, природные условия — 20%, здравоохранение — 10% [183].

На здоровье также влияют: питание, качество окружающей среды, уровень физической тренированности организма (спорт, занятия физкультурой, регулярная зарядка, в том числе производственная гимнастика и пр.). К факторам, отрицательно влияющим на здоровье работников относятся: стресс, болезни, в том числе профессиональные, загрязнение окружающей среды, неблагоприятная экология рабочего пространства, курение, алкоголь, наркотики, старение.

По сравнению с развитыми странами мира в России состояние здоровья работающего населения в целом пока еще хуже. Это утверждение основывается на объективных статистических показателях: средней продолжительности жизни людей, смертности, в том числе от профессиональных заболеваний, травм и несчастных случаев на работе и т.п. Особую тревогу вызывают высокие показатели смертности мужчин в возрасте наибольшей работоспособности (25-45 лет) - в 2014 данный

показатель составил 835,2 случаев на 100 тыс. населения, при среднем по миру общем показателе смертности мужчин и женщин в трудоспособном возрасте 547,6 случаев на 100 тыс. населения (уровень женской смертности в трудоспособном возрасте в России составляет 236 случаев на 100 тыс. населения) [137].

Согласно статистике ВОЗ на рабочих местах ежегодно происходит 2,3 миллиона несчастных случаев в год, из которых 350 000 - со смертельным исходом. При этом ежегодно регистрируется 160 миллионов новых случаев развития профессиональных заболеваний, вызванных вредными условиями труда [101]. Поиск путей решения этой проблемы требует среди прочего более четкого определения понятия профессионального здоровья с целью повышения обоснованности разработки программ и мероприятий в области охраны здоровья работников на отдельных предприятиях.

Традиционно, профессиональное здоровье рассматривается как свойство организма сохранять заданные компенсаторные и защитные механизмы, обеспечивающие работоспособность во всех условиях, в которых протекает профессиональная деятельность индивидуума. Понятие профессионального здоровья, в отличие от принятых определений здоровья в целом, подразумевает наличие такого качества, как способность организма восстанавливать нарушенное состояние в соответствии с регламентацией объема и вида профессионального труда. Кроме того, «профессиональное здоровье» представляет собой интегральную категорию, включающую в себя различные взаимосвязанные и взаимозависимые компоненты (физическое, психологическое, социальное и др.), которые непосредственно влияют на качество выполнения трудовых обязанностей [36, с.118].

Количественная и качественная оценка совокупности воздействия всех факторов производственной среды на работоспособность, здоровье и жизнедеятельность человека находит выражение в показателе тяжести труда. Это понятие применимо как к физическому, так и к умственному труду. Воздействия условий труда определяют три основные функциональные

состояния организма: нормальное, пограничное (между нормой и патологией) и патологическое.

С целью выявления и оценки влияния совокупности различных факторов на здоровье работников предприятия в процессе его деятельности в целом и в контексте разработки и реализации программ устойчивого развития предприятия были решены следующие задачи:

- проведен анализ факторов внешней и внутренней среды предприятий, определяющих особенности процессов здоровьесбережения на современных промышленных предприятиях;
- выявлена и дана оценка взаимосвязи факторов здоровья на различных иерархических уровнях с акцентом на микроэкономическом уровне;
- выявлены факторы, положительно и отрицательно влияющие на процессы здоровьесбережения на предприятии;
- построена логическая зависимость между ключевыми факторами и показателями результативности деятельности предприятия в целом и здоровьесбережения в частности.

В процессе исследования было установлено, что для измерения масштабов потенциала здоровья работников следует использовать разные индикаторы и отличать потенциал здоровья от реального состояния здоровья отдельного человека и общества. Воздействовать на состояние здоровья населения можно лишь зная систему факторов влияния, которые представляют собой некий "каскад". Первый (высший) уровень включает в себя факторы, определяющие состояние популяционного здоровья (в том числе состояние системы здравоохранения); второй - наиболее крупные агрегаты, воздействующие не столько на популяцию, сколько на индивидов (развитость системы оказания медицинских услуг на уровне региона, региональная здоровьесберегающая политика и пр.); на третьем - агрегаты детализируются на отдельные компоненты (развитость систем охраны здоровья на корпоративном уровне); на четвертом - определяются конкретные патологии, обусловленные генетическими факторами, образом

жизни, качество рабочего пространства, гигиены труда, отношений в коллективе. Таким образом, вопросы охраны и улучшения здоровья необходимо рассматривать во взаимосвязи с позиции четырех иерархических уровней: макро-, мезо-, микро- и нано- уровнях. Все факторы, определяющие состояние здоровья работающего населения, можно представить в виде схемы, приведенной на рисунке 9.



Рис. 9. Система факторов определяющих здоровье работающего населения

С целью оценки влияния различных факторов на здоровье людей в процессе исследования было проведено анкетирование работников ряда промышленных предприятий, в ходе которого были выявлены особенности восприятия респондентами влияния различных факторов на их здоровье на микроуровне (в процессе работы на промышленных предприятиях) (подробнее результаты анкетирования приведены в параграфе 2.3). Полученные в процессе исследования оценки были сопоставлены с

официальными нормативными значениями факторного влияния, установленными в документах Всемирной организации здравоохранения [] и официальных документах РФ, в частности в концепции РФ "Охрана здоровья населения" [69]. Значимость основных групп факторов и отдельных составляющих этих факторов для респондентов и их сопоставление с нормативными значениями официальных источников приведены в таблице 4.

Таблица 4

Сопоставление оценки факторов здоровья по мнению респондентов и данным официальных документов

Группа факторов	Нормативное значение ВОЗ	Нормативное значение РФ	Результат анкетирования	Наиболее значимые факторы по анкете
Генетические факторы	20%	15-20%	9%	- хорошая наследственность
Состояние окружающей среды (условия труда – экология рабочего пространства)	20%	20-25%	54%	- соответствие рабочего ритма санитарным нормам; - горячее питание на предприятии; - система вентилирования и кондиционирования воздуха; - наличие санитарных зон, зеленых уголков и зон отдыха
Медицинское обеспечение	10%	10-15%	21%	- доступность первичной медицинской помощи на предприятии
Условия и образ жизни людей (в т.ч. в процессе трудовой деятельности и в профессиональной сфере)	50%	50-55%	16%	- регулярные занятия спортом - правильное питание - благоприятный морально-психологический климат (отношения в коллективе)

Как видно из таблицы 4 сопоставление анкетных данных с нормативными значениями ВОЗ и РФ показало, что они значительно

отличаются от установленных в мировой и национальной практике. Такие расхождения между результатами опроса и официальными стандартами свидетельствуют о существенной разнице в оценке степени влияния разных групп факторов на макро- (в том числе глобальном) уровне и микро- и нано-уровнях (уровнях предприятий и отдельных людей). Поэтому рекомендации должны разрабатываться для разных иерархических уровней общества.

Как было установлено в процессе исследования и отражено ранее в первой главе диссертационной работы, здоровье является одним из элементов, определяющих качество рабочей силы в обществе в целом и на отдельных предприятиях в частности. Также было выявлено, что состояние здоровья населения определяется целым набором социально-экономических, экологических, природно-климатических условий страны, политики руководства отдельных предприятий и пр. В соответствии с поставленной задачей исследования, особое внимание уделено микроуровню, т.е. изучению процессов формирования здоровья и управления здоровьем на уровне предприятия.

Оценка факторов, определяющих здоровье, применительно к уровню предприятия начинается с выявления тех направлений и сфер влияния, которые оказывают наиболее сильное воздействие на предприятия и где могут быть предприняты наиболее эффективные действия в области здоровьесбережения работников.

Для выявленных в ходе предшествующего анализа факторов микроуровня, определяющих состояние здоровья работников, были выявлены четыре обособленных области факторного воздействия и, соответственно, четыре самостоятельных области реализации программ здоровьесбережения (см. рисунок 10).

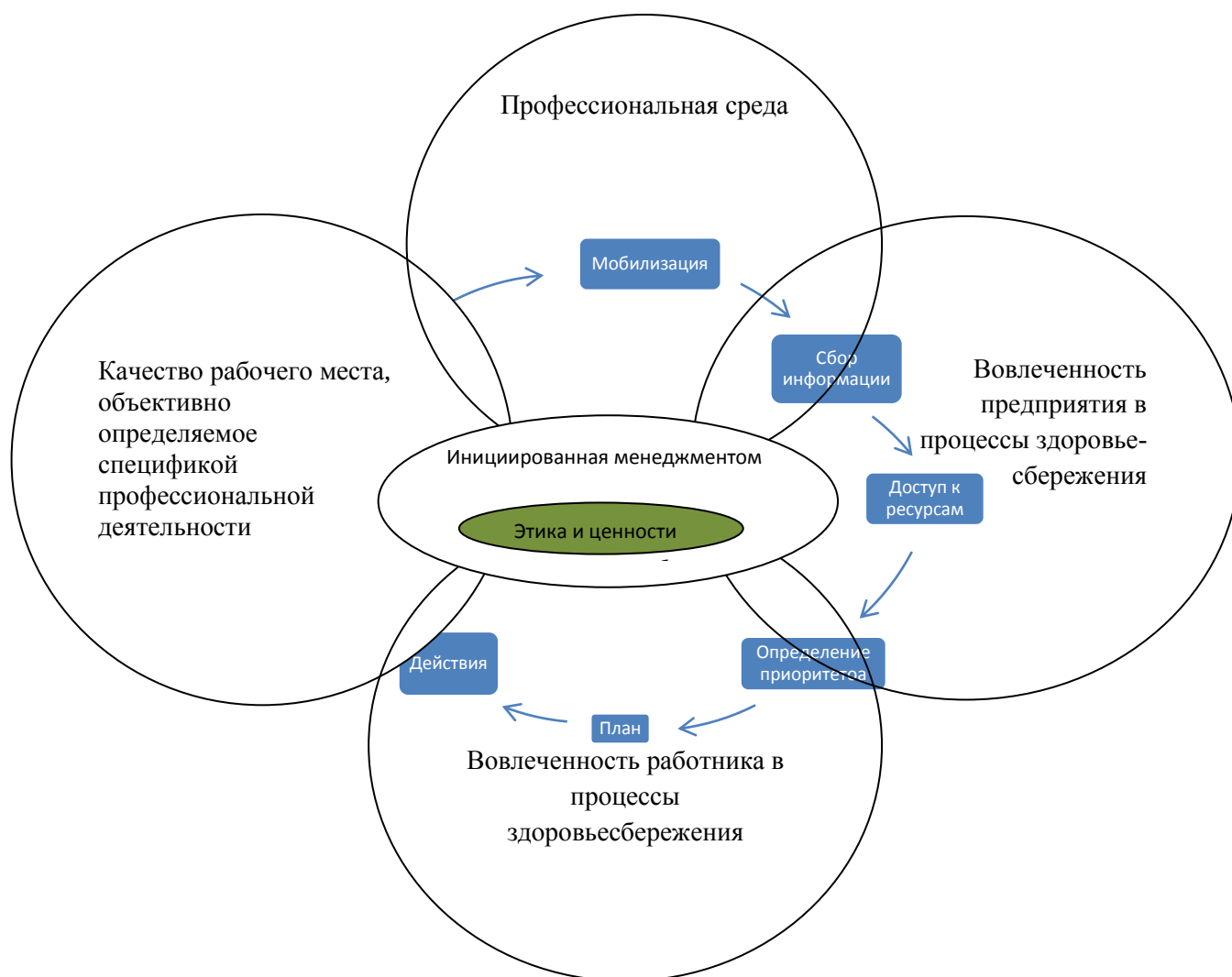


Рис. 10. Области факторного воздействия на здоровьесбережение на предприятиях

Применительно к каждой из перечисленных областей был определен конкретный состав факторов влияния. Оценка влияния факторов на устойчивое развитие промышленного предприятия производится в следующей последовательности:

- количественное и качественное определение степени влияния внешних и внутренних факторов на экономические результаты деятельности предприятия;

- количественное и качественное определение степени влияния экономической деятельности на индикаторы устойчивого развития предприятия.

Представим характеристику каждой из приведенных на рисунке 10 ключевых области факторного влияние на процессы здоровьесбережения на рабочих местах, определяющих качество рабочей силы.

1. *Профессиональная среда (фактор «условия труда»)*

Основные риски для здоровья работников в данной области, как правило, имеют наибольший потенциал с точки зрения возможностей возникновения травм, профессиональных заболеваний или даже наступления смертельных случаев. Поэтому самые первые законодательные акты в области безопасности и охраны труда, гигиены труда, здоровьесберегающих программ касались воздействия именно этих факторов. Несмотря на многообразие кодексов и нормативно-правовых актов, регулирующих вопросы организации рабочих мест и техники безопасности труда в отдельных отраслях, в конкретных видах деятельности, на отдельных предприятиях, эти виды опасностей (рисков) по-прежнему ежедневно остаются наиболее значимыми и представляют угрозу жизни работников во многих отраслях и сферах деятельности во всех странах мира.

К ключевым видам рисков для здоровья работников, возникновение которых обусловлено физическими условиями труда относятся:

- химические риски (растворители, пестициды, асбест, табачный дым и пр.);
- риски воздействия физических факторов (шума, излучения, вибрации, перегрева/холода, освещенности, влажности/сухости воздуха, наночастиц и т.д.);
- биологические риски, вызванные наличием возбудителей многих инфекционных и пандемических заболеваний, особо опасных заболеваний (например, вирус гриппа, гепатита Б, малярии, ВИЧ, туберкулеза, различные виды плесени и грибов), а также связанных с плохими санитарно-

гигиеническими условиями (например, отсутствие чистой воды, туалета, душа, средств гигиены и пр.);

- эргономические риски (нарушения нормального состояния физического и психического здоровья, вызванные спецификой производственных процессов и трудовых операций, требующих дополнительного применения физической силы или умственного напряжения, повышенной концентрации внимания в течение продолжительного времени, неудобное положение в ходе выполнения рабочих операций, длительный монотонный труд, подъем тяжестей и т.п., или неправильной организацией рабочего пространства);

- механические риски (например, риски, связанные с работой оборудования, подъемных механизмов, кранов, лифтов и др.);

- энергетические риски (например, опасность поражения электрическим током и т.д.);

- природно-климатические риски (например, работа в условиях чрезвычайно низких или высоких температур, разреженного воздуха, повышенной влажности, сильных ветров, вождение транспортного средства по льду, работа в неблагоприятных погодных условиях и т.п.).

Для оценки видов и областей рисков с целью их предотвращения, такие опасности должны быть идентифицированы, оценены и должны постоянно контролироваться. Ключевые шаги по обеспечению этого процесса включают следующие:

- устранение или замена опасного фактора: например, завод может заменить бензол, мощный канцероген, толуолом или другим менее токсичным химическим веществом;

- применение технических средств, которые включают установку оборудования для создания более благоприятных экологических условий работы или уменьшения риска травм: например, применение стопорных устройств на прессовом оборудовании, установка местной вытяжной вентиляции для удаления токсичных газов, использование

шумопоглощающих устройств и более подходящих для конкретных условий работы осветительных приборов и т.д.;

- административный контроль: работодатели должны обеспечить обучение работников правилам безопасной эксплуатации оборудования, регулярно проводить профилактическое обслуживание машин и оборудования, реализовать различные программы по охране здоровья работников и пропаганде здорового образа жизни;

- применение средств индивидуальной защиты, которые могут включать в себя респираторы для сотрудников, работающих в запыленных условиях; маски, перчатки и респираторы для медицинских работников; каски и защитные сапоги для работников в строительстве и пр.

2. *Качество рабочего места (экология рабочего пространства)*

Экология рабочего пространства – это фактор, который влияет на физическую безопасность труда работников, а также на их психическое здоровье и благополучие, т.е. является причиной возникновения психосоциальных рисков. Основными показателями, по которым предлагается оценивать данную область факторного воздействия, являются уровень физической нагрузки на работника, рабочая поза, режим труда и отдыха.

Наиболее распространенными нарушениями экологии рабочего пространства, провоцирующих психосоциальные риски, являются:

- отсутствие физической активности, вызывающей гиподинамию и различные заболевания, связанные с гиподинамией, которое может быть результатом: большого по продолжительности рабочего дня с «сидячей» или «стоячей» работой, отсутствием гибкости в определении времени, частоты и продолжительности перерывов в работе и т.п.;

- плохая организация труда (завышенные требования к работникам, часто не соответствующие их квалификации; ограниченность времени на выполнение трудовых обязанностей; неэффективная система вознаграждения и признания заслуг за трудовые достижения; отсутствие реальной поддержки от руководителей, низкая прозрачность требований к качеству выполнения

трудовых обязанностей, плохая обратная связь, практика «перекладывания» ошибок на других и т.д.);

- организационная культура (отсутствие политики и практики, связанной с обеспечением равенства прав, уважения всех работников, защитой от притеснений и издевательств, гендерной дискриминации, стигматизации в связи с ВИЧ-статусом, нетерпимости по национальному или религиозному признаку, отсутствие поддержки здорового образа жизни и др.);

- отсутствие поддержки баланса рабочих обязанностей и личной жизни.

Риски негативного влияния психосоциальных факторов, как правило, выявляются и оцениваются с помощью анкетирования или интервью и могут быть достаточно быстро и эффективно устранены при наличии заинтересованности в том числе со стороны менеджмента и собственников предприятия.

Основные мероприятия по управлению психосоциальными рисками включают:

- исключение источника риска или изменение степени его негативного влияния: перераспределение работ для снижения нагрузки, увольнение руководителей, создающих неблагоприятную психо-эмоциональную обстановку в коллективе, совершенствование коммуникационных навыков у работников и менеджеров, создание нетерпимого отношения к притеснениям и дискриминации на рабочем месте и т.д.;

- уменьшение совокупного влияния негативных факторов на работников: обеспечение гибкости в принятии решений для устранения конфликтных ситуаций, оказание эмоциональной поддержки работникам, попавшим в сложную рабочую или жизненную ситуацию, повышение гибкости в выборе места и времени работы для ряда категорий работников, обеспечение своевременного открытого и честного общения между руководством и работниками;

- защита работников путем обеспечения более четкого соответствия рабочих обязанностей квалификации и опыту работников, повышение

осведомленности и уровня профессиональной подготовки работников о процессах производства, обучение работников методам предотвращения конфликтов или опасных ситуаций.

3. *Вовлеченность работника в процессы здоровьесбережения* (Отношение работников к собственному здоровью)

Психосоциальные условия труда определяются отношением самих работников к собственному здоровью и, как следствие, субъективными факторами, определяющими особенности их здоровьесберегающего поведения и поддерживаемыми в рамках конкретной рабочей среды, к которым относятся:

- отсутствие физической активности, которое может быть результатом недооценивания важности двигательной активности для сохранения здоровья;

- неправильное питание и вызванные им заболевания желудочно-кишечного тракта, а также провокация избыточного веса, что может быть, в том числе, нехваткой знаний в области здорового питания и его пропаганды;

- заболевания, вызванные пассивным и активным курением, алкоголем, психотропными веществами.

Отсутствие активных действий по сохранению профессионального здоровья у работника может быть обусловлено низким уровнем его информированности об отрицательном влиянии «нездорового» поведения на состояние здоровья, в том числе и профессионального, с одной стороны, и о положительном воздействии «здорового» поведения на изменение состояния здоровья и другие показатели успешной жизни (более высокий заработок, более высокая жизненная активность и пр.), т.е. недооценивают значимость здоровьесберегающего поведения. Это, в свою очередь, может быть связано с низким уровнем здоровьесберегающей культуры на предприятии (в отдельном подразделении), где работник может подвергаться осуждению и порицанию со стороны коллектива, в котором большинство не придерживается принципов здоровьесбережения.

Способы повышения эффективности использования личных ресурсов здоровья на рабочем месте могут включать обеспечение доступа к медицинским услугам, доступа к информации, обучение в сфере здорового образа жизни, финансовую поддержку, установку на предприятии оборудования для занятий спортом, политику поддержки здорового образа жизни, программы стимулирования работников для ведения здорового образа жизни и пр.

4. Вовлеченность предприятия (менеджмента предприятия) в процессы здоровьесбережения (охрана труда и здоровья работников).

Степень вовлеченности предприятия в процессы здоровьесбережения включает обеспечение доступа всех работников к медицинским услугам, наличие информации о важности здоровья и основывается на существующих у предприятия ресурсах и возможностях здоровьесбережения, которые предприятие предоставляет работникам для мотиваций их усилий по ведению здорового образа жизни, а также для мониторинга и улучшения физического и психического здоровья работников.

Неправильное питание, связанные с ним заболевания желудочно-кишечного тракта, провокация избыточного веса, могут быть вызваны, в том числе, результатом отсутствия доступа к здоровой пище на работе, нехваткой времени для полноценного приема пищи в течение рабочего дня, результатом быстрых перекусов во время работы, отсутствием холодильного оборудования для хранения здоровой пищи и т.д.

Особую роль эти факторы оказывают на возникновение тех профессиональных заболеваний, которые остаются слабо диагностируемыми на многих предприятиях из-за отсутствия на рабочих местах доступной первичной медико-санитарной помощи.

Степень воздействия большей части факторов, включенных в авторскую модель влияния здоровьесбережения на устойчивое развитие, может быть подвержена корректировке, как со стороны работодателя, так и со стороны самого работника, следовательно, включение в планы стратегического развития предприятий программ по здоровьесбережению

будет способствовать росту эффективности использования потенциала здоровья работников.

Таким образом, в понятии «профессиональное здоровье», по нашему мнению, подчеркивается взаимосвязь биологической и экономической характеристик жизнедеятельности человека и общества в целом, включая влияние на него таких составляющих как технологические, экологические, социальные, политические и многие другие факторы. Это было учтено в ходе диссертационного исследования при формулировке основных тезисов концептуального подхода к разработке программ здоровьесбережения на предприятиях в рамках общей программы устойчивого развития предприятия.

Как уже отмечалось ранее, создание безопасных и здоровых условий труда является важным элементом технологии здоровьесбережения и оказывает на нее существенное влияние, поскольку человеческий капитал предприятия не может быть реализован в полной мере, если физические и химические факторы на производстве неблагоприятны, а работник испытывает страх и беспокойство не только за состояние собственного здоровья, но и за жизнь в целом.

Как показали результаты исследования, одним из наиболее действенных способов мотивации людей для более качественной работы и роста их производительности является социальная защита сотрудника, включающая заботу о его здоровье. Продуманная система поддержания здоровья персонала выступает в качестве определяющего фактора повышения экономической эффективности бизнеса.

Таким образом, здоровье является необходимой предпосылкой для обеспечения результативности деятельности предприятия, а здоровьесбережение необходимо рассматривать как неотъемлемый компонент его устойчивого развития. 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 различных условий, обеспечивающих повышение результативности деятельности промышленного предприятия.

В то же время, как уже отмечалось, управление процессами здоровьесбережения на предприятии с точки зрения их вклада в обеспечение устойчивого развития предприятия невозможно без надежной оценки количественных и качественных характеристик факторов, воздействующих как на здоровье работников, так и на устойчивость развития предприятия в целом. Поэтому необходимо разработать методику оценки устойчивого развития предприятия на основе здоровьесбережения, позволяющую учесть влияние всех перечисленных выше факторов и соответствующую современным подходам к управлению промышленными предприятиями. На основании изучения внешних и внутренних факторов предприятия выявляются основные возможности и угрозы, в результате чего оценивается возможности достижения показателей устойчивого развития предприятия.

Кроме того, такая методика должна обеспечить оценку значимости различных факторов и проверку их соответствия условиям развития, а также возможность проведения сравнительной оценки показателей устойчивого развития между предприятиями одного вида экономической деятельности с целью выявления тенденций и приоритетных направлений здоровьесбережения с учетом специфических отраслевых особенностей промышленных предприятий.

2.2. Методика оценки устойчивого развития предприятия на основе здоровьесбережения

Выявление и группировка комплекса факторов, влияющих на здоровье работников предприятий и на основные социально-экономические показатели их деятельности, легли в основу разработки методики оценки устойчивого развития предприятия на основе здоровьесбережения.

Все подходы, используемые в настоящее время для оценки факторов устойчивого развития, можно объединить в две группы. Первая группа объединяет подходы, связанные с разработкой системы показателей, каждый из которых характеризует отдельные аспекты устойчивого развития предприятия. Преимущество этой группы подходов обеспечивается возможностью глубокого и всестороннего исследования различных составляющих системы [140, 10, 98]. К недостаткам подходов этой группы относится сложность анализа, риск включения избыточной информации в анализ, проблематичность сравнительного анализа различных социально-экономических систем.

Подходы, относящиеся ко второй группе, предполагают расчет интегрального показателя, который, хотя и не дает возможности точного оценивания динамики отдельных показателей, поскольку при встраивании показателей в единую размерную шкалу может возникнуть ряд методологических трудностей, тем не менее позволяет получить более надежную и адекватную сравнительную оценку устойчивого развития различных промышленных предприятий, проводить количественную оценку уровней их устойчивого развития, отслеживать динамику показателей [66, 130, 103].

Сравнив преимущества и недостатки этих двух основных групп подходов к оценке устойчивого развития предприятий, в ходе исследования была разработана и апробирована на примере ряда промышленных предприятий России авторская методика оценки уровня устойчивого развития промышленного предприятия на основе здоровьесбережения, включающая расчет интегрального показателя, т.е. методологически относящаяся ко второй группе подходов.

Разработка методики оценки устойчивого развития промышленного предприятия с учетом концепции здоровьесбережения предусматривает возможность использования количественных и качественных показателей оценки и может быть использована как для планирования основных направлений и показателей развития предприятия с точки зрения

обеспечения сбалансированности его функционирования, так и для осуществления различных видов мониторинга устойчивого развития промышленного предприятия. Каждая из компонент в разработанной методике включает несколько показателей, отражающих наиболее значимые аспекты устойчивого развития: экономические, социальные, экологические показатели, дополненные показателями здоровьесберегающей среды. Перечень данных показателей приведен в таблице 5.

Таблица 5

Ключевые показатели устойчивого развития промышленного предприятия

№ п/п	Ключевой показатель	Обозначение
1.	<i>Показатели экономического развития</i>	
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.	<i>Показатели экологического развития</i>	
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.	<i>Показатели социального развития</i>	
3.1	коэффициент роста стабильности кадров	Кск
3.2	коэффициент роста средней заработной платы	Кзп
3.3	коэффициент роста уровня образования	Кут
4.	<i>Показатели здоровьесберегающей среды</i>	
4.1	показатели профессиональной среды	Кзт
4.2	показатели качества рабочего места	Крм
4.3	вовлеченность работника в процессы здоровьесбережения	Квр
4.4	вовлеченность предприятия в процессы здоровьесбережения	Квп

Следует отметить, что поскольку все показатели имеют различную размерность, а решение задачи исследования требует их встраивания в единую размерную шкалу, было произведено отображение этих показателей

на единую шкалу, в качестве которой был выбран интервал (0,1). В последующих расчетах показателей используется такая форма, как среднегеометрическая.

Для каждой из составляющих систему групп показателей на основе факторного анализа были рассчитаны показатели, характеризующие отдельные сферы устойчивого развития промышленного предприятия (социальную, экологическую и экономическую), а также показатели здоровьесберегающей среды.

Оценку уровня устойчивого развития промышленных предприятий предлагается проводить с помощью системы показателей, представленных в таблице 5, и на основе расчета интегрального показателя устойчивого развития промышленных предприятий.

Интегральный показатель устойчивого развития промышленных предприятий выводится на основе среднегеометрической из комплексных показателей экономического, экологического, социального развития, скорректированный на коэффициент состояния здоровьесберегающей среды и рассчитывается 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.

Набор частных показателей, используемых для расчета интегральных показателей экономического, экологического и социального развития, а также здоровьесберегающей среды приведен в таблице 5.

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:

$$K_{\text{экр}} = \sqrt[3]{K_{nm} * K_{вп} * K_{рт}} \quad (3)$$

Интегральный социального развития рассчитывается по формуле:

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

Интегральный показатель здоровьесберегающей среды рассчитывается следующим образом:

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

Где α_i – весовая значимость показателя.

Оценка здоровьесберегающей среды на предприятии, как элемента, дополняющего общепринятые показатели устойчивого экономического, социального и экологического развития, проводится по четырем компонентам, каждая из которых включает свои частные показатели. Среди таких показателей особо следует выделить 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).

Приведение различных по своему содержанию и спектру воздействия показателей здоровья к сравнимым значениям и фактические полученные в результате исследования рассчитываются относительно нормативных значений. Что касается «показателей нездоровья», то при их расчете наоборот, нормативное значение приводится к фактическому.

В таблице 6 приведен разработанный в ходе диссертационного исследования и предложенный для апробирования на промышленных предприятиях набор специальных показателей, включающий показатели, при помощи которых возможно осуществлять многоаспектный анализ уровня здоровья работников промышленного предприятия.

Таблица 6

Базовые показатели оценки компоненты здоровья

№№ п/п	Группы показателей	Расчётные формулы	Особенности расчета для встраивания в интегральную систему	Нор ма- тивн. знач ение
1	2	3	4	5
1.	Показатели профессиональной среды			
1.1	коэффициент экономического травматизма (Кэ)	$Kэ = M/N$, где М – материальные затраты, понесенные нанимателем в результате несчастных случаев, за отчетный период; N – количество учтенных несчастных случаев, приведших к потере трудоспособности	Поскольку данный показатель относится к показателям «нездоровья», для встраивания в интегральную систему используется обратный показатель: $Kэ' = 1/Kэ$	0
1.2	Коэффициент (уровень) профессиональ- ной заболевае- мости (Кпз)	$Kпз = Чз/1000$	Поскольку данный показатель относится к группе показателей «нездоровья», для встраивания в интегральную систему используется обратный показатель: $Kпз' = 1/Kпз$	1
2.	Показатели качества рабочего места			
2.1	физическая нагрузка	$Kа = Ча/Ср$ Ча – число автоматизированных рабочих мест Чр – количество рабочих мест на предприятии		1
2.2	рабочая поза	1 – переменная рабочая поза 0 – рабочая поза стоя или сидя		1
2.3	режим труда и отдыха	1 – при длительности рабочей смены 8 часов 0,5 – при длительности рабочей смены от 9 до 23 часов 0 – при длительности рабочей смены 24 часа		1
3.	Показатели вовлеченности работника в процессы здоровьесбережения			
3.1	Курение	работник курит, значение принимается равным 0, работник не курит – 1		1
3.2	Регулярное употребление	Регулярное употребление алкоголя – 0, равнодушное отношение к спиртному – 1		1

	алкоголя		
3.3	Регулярные занятия спортом	Регулярные занятия спортом – 1, периодические занятия спортом – 0,5, неспортивный образ жизни – 0	1
3.4	Правильное питание	Применение принципов правильного питания – 1, неправильное, нерегулярное питание – 0	1
Показатели вовлеченности предприятия в процессы здоровьесбережения			
4.1	Наличие на предприятии медицинского пункта	1 при наличии данного фактора 0 при отсутствии данного фактора на предприятии	1
4.2	Обеспечение для работников условия для занятий спортом	1 при наличии данного фактора 0 при отсутствии данного фактора на предприятии	1
4.3	Обеспечение работников здоровым горячим питанием	1 при наличии данного фактора 0 при отсутствии данного фактора на предприятии	1
4.4	Дополнительное медицинское страхование	1 при наличии данного фактора 0 при отсутствии данного фактора на предприятии	1

После определения показателей здоровьесбережения, влияющих на устойчивое развития предприятия, экспертным путем были определены весовые коэффициенты каждой группы показателей и каждого показателя в группе с учетом рекомендаций Всемирной организации здравоохранения. А именно:

- показателям профессиональной среды был присвоен удельный вес 0,3;
- показателям психосоциальных условий труда и рабочей среды – удельный вес 0,2;
- показателям социальной среды (образ жизни работников) – удельный вес 0,25;
- показателям вовлеченности предприятия в процессы здоровьесбережения – удельный вес 0,25.

Степень согласованности мнений экспертов по поводу приоритетности влияния показателей на стоимость человеческого капитала была определена с помощью коэффициента конкордации Кендалла:

$$W = 12S/[m^2 (n^3 - n)], \quad (6)$$

где, S — сумма квадратов отклонений рангов каждого объекта экспертизы от средней арифметической величины рангов;

n — количество экспертов;

m — число объектов экспертизы.

Значение коэффициента конкордации изменяется в пределах от 0 до 1. В данном исследовании значение составило 0,87.

Авторская группировка компонент и основных показателей здоровьесберегающей среды представлена в таблице 6 и дополненная весовыми коэффициентами в рамках каждой группы показателей и каждого показателя в группе представлена в таблице 7. Сумма значений представленных в таблице 6 показателей позволяет рассчитать интегральный показатель здоровьесберегающей среды.

Таблица 7

Оценка весомости показателей здоровья

№ п/п	Группы показателей	Вес. коэф.	Показатель с учетом весового коэффициента
1.	Показатели профессиональной среды		0,3
1.1	Коэффициент экономического травматизма (Кэ)	0,4	0,12
1.2	Уровень профессиональной заболеваемости	0,6	0,18
2.	Показатели качества рабочего места		0,2
2.1	физическая нагрузка	0,3	0,066
2.2	рабочая поза	0,3	0,066
2.3	режим труда и отдыха	0,4	0,066
3.	Показатели вовлеченности работника в процессы здоровьесбережения		0,25
3.1	Курение (Пк)	0,25	0,0625
3.2	Регулярное употребление алкоголя (Палк)	0,25	0,0625
3.3	Регулярные занятия спортом (Пс)	0,25	0,0625

№ п/п	Группы показателей	Вес. коэф.	Показатель с учетом весового коэффициента
3.4	Правильное питание(Пп)	0,25	0,0625
4.	Показатели вовлеченности предприятия в процессы здоровьесбережения		0,25
4.1	Наличие на предприятии медицинского пункта	0,25	0,0625
4.2	Обеспечение для работников условий для занятий спортом	0,25	0,0625
4.3	Обеспечение работников здоровым горячим питанием	0,25	0,0625
4.4	Дополнительное медицинское страхование	0,25	0,0625

Количественные значения показателей, полученные в процессе практического обследования девяти промышленных предприятий Пермского края, сделанные на их основе выводы, разработанная модель управления устойчивым развитием на основе здоровьесбережения для обследованных предприятий представлены далее.

Предложенная методика оценки устойчивого развития предприятия на основе здоровьесбережения с помощью интегрального показателя была дополнена комплексной оценкой экономической эффективности от снижения заболеваемости и оценкой экономического эффекта от корпоративных программ здоровьесбережения.

Комплексная оценка экономической эффективности от снижения заболеваемости осуществляется на основе расчета следующих экономических показателей:

- ✓ экономический эффект от снижения заболеваемости с временной нетрудоспособностью;
- ✓ экономический эффект от снижения заболеваемости в пересчете на одного работающего;
- ✓ экономический эффект от снижения заболеваемости в целом по предприятию.

Выделение именно этих показателей неслучайно, поскольку, как уже отмечалось ранее, результаты зарубежных исследований показали, что

применение мер по охране здоровья на рабочих местах помогают сократить на 27% продолжительность пребывания в отпуске по болезни и на 26% расходы компаний на медико-санитарное обслуживание в целом [128, с.101], на 20% сокращается показатель временной нетрудоспособности [158, с.140], в то время как средняя дневная выработка увеличивается примерно на 10% [97], а сотрудники, не имеющие заболеваний, трудятся в среднем на 20% эффективнее, чем страдающие какими-либо заболеваниями.

Приведем формулы расчета названных показателей, использованные в процессе исследования.

Экономический эффект от снижения заболеваемости с временной нетрудоспособностью (Эвн) вычисляется по формулам (1) и (2) [97]:

$$\text{Эвн} = \text{Уб} - \text{Ур} \quad (7),$$

$$\text{У} = \text{Сл} + \text{Сб} + \text{Дн} \quad (8),$$

где, У – экономические потери от заболеваемости соответственно в базисном (Уб) и расчетном (Ур) периодах;

Сл – расходы предприятия на лечение больных;

Сб – социальные выплаты по болезни;

Дн – потери готового продукта от недопроизводства.

Таким образом, в структуре экономических потерь от заболеваемости всегда четко выделяются две ее главные составляющие:

- прямые расходы, связанные с оказанием медико-социальной (санитарной, медицинской, лекарственной, социальной и др.) помощи работникам (включая социальное страхование и социальное обеспечение);
- не прямые экономические потери от недопроизводства вследствие заболеваний работников и невыполнения производственной программы.

Экономический эффект от снижения заболеваемости в пересчете на одного работающего (Э¹вн) можно определить следующим образом:

$$\text{Э}^1_{\text{вн}} = \text{С}^1_{\text{л}} \cdot \delta t_{\text{к}} + (\text{С}^1_{\text{б}} + \text{Д}^1) \cdot \delta t_{\text{р}} \quad (9)$$

где, $C^1_{\text{л}}$ – стоимость лечения одного больного в течение одного календарного дня;

$C_{\text{б}}$ – среднее пособие по временной нетрудоспособности;

D^1 – добавленная стоимость, создаваемая одним работником за один рабочий день;

δt – среднее сокращение периода временной нетрудоспособности (δt_p – в рабочих днях, δt_k – в календарных днях);

Экономический эффект от снижения заболеваемости в целом по предприятию (Эвн) определяется следующим образом:

$$\text{Эвн} = \text{Э1вн} \cdot P \quad (10)$$

где, P – общая численность работников, занятых в производстве.

Экономическая оценка эффективности методов здоровьесбережения на предприятии производится также с точки зрения ущерба, который предприятие может понести в результате ухудшения состояния здоровья работников. Необходимо подчеркнуть, что, несмотря на то, что экономическая оценка здоровья работников в некоторых случаях носит очень приблизительный характер, представляется необходимым вести активный поиск в области методологии и методов экономической оценки эффективности здоровьесбережения. Всё это позволит определить реальное влияние уровня здоровья работников на решение важнейших проблем роста эффективности промышленного предприятия как экономической системы

В связи с этим целесообразным является разработка на предприятии программы по поддержке здорового образа жизни работников, включающей мероприятия по информированию о факторах риска, обусловленных «нездоровым» поведением, поощрение работников к занятиям спортом, отказу от вредных привычек, создание здоровьесберегающей среды, способствующей самостоятельному сохранению и укреплению работниками

своего здоровья (зал для занятий спортом, оборудованный медицинский кабинет, снабжение предприятия питьевой водой, обеспечение работников горячим питанием и т. п.).

Что касается комплексной оценки экономической эффективности корпоративных программ здоровьесбережения, то она состоит из нескольких элементов - мониторинг, анализ затрат и результатов и оценка воздействия. Мониторинг способствует определению степени отклонения результатов реализации программы от запланированных. Он обеспечивает постоянную обратную связь, позволяющую определять проблемы по мере их появления. Анализ затрат и результатов обеспечивает сравнение расходов на реализацию программы с альтернативными возможностями использования тех же ресурсов и соответствующими выгодами от программы. И, наконец, оценка воздействия выявляет, оказала ли программа ожидаемое воздействие на работников и организацию в целом, и дало ли это мероприятие необходимый эффект, существуют ли побочные эффекты [91].

Таким образом, предложенная методика оценки устойчивого развития предприятия на основе здоровьесбережения позволяет систематически анализировать как результаты программ в контексте внешней среды и обстоятельств, так и саму обоснованность, целесообразность программы.

Общепризнанно, что оценка принимаемых решений должна проводиться на всех стадиях управленческого процесса: на предварительной стадии – для выбора оптимального варианта решения и его обоснования, на текущей стадии или стадии реализации – для своевременных корректировок в связи с изменением обстоятельств, на итоговой стадии – для оценки результатов проведения мероприятий по каждому в отдельности и их влияния на развитие предприятия в целом.

На практике применяются два варианта оценки программ сохранения и укрепления профессионального здоровья: полная и частичная. Полная оценка программы призвана выявить ее рациональность, влияние на целевые группы, финансовую эффективность в сравнении с альтернативными возможностями (хотя бы с одной). Большинство же предприятий проводят

частичную оценку, при которой сравниваются только издержки, или только результат, или же издержки и выгоды одной программы. По нашему мнению, для наиболее эффективного распределения ресурсов необходимо проводить полную оценку.

Для полной оценки экономической эффективности корпоративных программ здоровьесбережения и их влияния на устойчивое развитие предприятия чаще всего применяют следующие методы:

1) Минимизация затрат – cost minimization analysis (CMA) – анализ предусматривает сравнение издержек и используется в том случае, когда альтернативы приводят к похожим результатам; предпочтение отдается альтернативе с более низкими издержками.

2) Анализ «издержки – результативность» - cost-effectiveness analysis (CEA) – позволяет определять расход ресурсов на достижение той или иной специфической цели, например, затраты на снижение уровня холестерина, пропущенных по болезни дней и т.д.

3) Анализ «издержки – полезность» - cost-utility analysis (CUA) представляет собой модификацию анализа издержек и результативности. Различие между ними состоит в том, что при анализе издержек и полезности сравниваются издержки программы с ее условными результатами. В медицинских программах и программах здорового образа жизни таким условным показателем часто выступает показатель числа лет жизни с поправкой на качество (QALY – quality adjusted life years), т.к. он одновременно учитывает и продолжительность жизни, и качество жизни. Другой распространенный условный показатель – DALY (disability-adjusted life years) – годы жизни, скорректированные на инвалидность [48, с.80].

4) Анализ «издержки – выгоды» позволяет сопоставлять между собой принципиально разные по своему характеру результаты различных программ/мер, поскольку и издержки и выгоды оцениваются в денежной форме. Если выгоды программы превышают издержки, она считается эффективной. Предпочтение отдается программе, у которой соотношение выгод к издержкам наибольшее. Проведение анализа «издержки-выгоды»

осложняется тем, что многие выгоды сложно оценить в денежной форме. Для того, чтобы это сделать, прибегают к различным методам, например, оценивают «готовность платить» за определенный результат – т.е. спрашивают респондентов, сколько бы они заплатили за определенный эффект.

Важным моментом разработки методики оценки устойчивого развития предприятия на основе здоровьесбережения является расчет чистого эффекта от программы, который позволяет утверждать, что те изменения, которые наблюдаются, связаны напрямую с введением программы, а не с какими-то другими событиями на предприятии и соответствующим образом влияют на общие социально-экономические показатели деятельности предприятия.

Для определения чистого эффекта от программы здоровьесбережения и ее влияния на устойчивое развитие предприятия чаще всего используется метод «чистого эксперимента». Этот метод предполагает распределение сотрудников предприятия на две группы случайным образом. Одна из этих групп будет участвовать в программе, а другая будет контрольной. Разница в результатах между экспериментальной и контрольной группой будет связана с введением программы.

Однако применение этого метода достаточно часто затруднено, поскольку добиться на практике «чистоты эксперимента» бывает сложно в силу отсутствия на предприятиях возможности случайным образом отобрать (распределить) работников в две разные группы. Часто имеет место ситуация самоотбора (self-selection), когда работники, участвующие в программе, чем-то изначально отличаются от работников, отказавшихся от участия – чаще всего это именно индивидуальное позитивное отношение к целям программы (в нашем случае – следование принципам самосохранительного (здоровьесберегающего) поведения и желание улучшить свое здоровье). Эти участники эксперимента более мотивированы, обладают большей силой воли или какими-то другими характеристиками. Кроме того, довольно часто программы в сфере здорового образа жизни распространяются на всех

сотрудников предприятия, и их деление на группы может быть неэтичным или технически сложным. И даже если предприятие может внедрить программу в одном подразделении (например, в одном филиале) и попытается сравнить результаты с другим подразделением, в котором программа не была запущена, существует проблема качественного сбора данных и выбора адекватного инструментария для статистического эконометрического анализа. Поэтому на практике предприятия применяют достаточно простые методики для оценки эффективности программ здоровьесбережения, основанные на расчете отдачи от инвестиций (ROI). Однако и здесь не все очевидно – методики расчета ROI отличаются между собой, особенно в части определения издержек и выгод, которые учитываются при анализе, а также выборе временного интервала [169].

Особым элементом методики оценки устойчивого развития предприятия на основе здоровьесбережения является оценка выгоды от роста производительности труда (выработки продукции в расчете на одного занятого), полученной в результате улучшения самочувствия работников и снижения травматизма.

Производительность труда — показатель, который постоянно меняется под влиянием большого числа причин и факторов. Некоторые из них способствуют росту производительности труда, другие вызывают ее падение. Помимо этого, уровень и динамика производительности труда подвержены также влиянию со стороны условий труда. Условия труда либо усиливают действие того или иного фактора, если они благоприятны, либо ослабляют его, особенно это актуально для промышленного предприятия. К благоприятным условиям, обеспечивающим рост производительности труда, относится реализация механизмов здоровьесбережения на предприятии.

Существует множество факторов, влияющих на уровень производительности труда. К их числу относится и качество рабочей силы, в том числе здоровье. В экономической практике все шире применяются конкретные качественные характеристики рабочей силы: образование,

квалификация, накопленный опыт, личные качества, состояние здоровья, следование здоровому образу жизни, которые затем получают качественную и количественную народнохозяйственную оценку. Мы считаем, что именно это направление следует считать наиболее перспективным в процессе повышения производительности труда, однако его развитие наталкивается на ряд трудностей, прежде всего – недостаточную изученность влияния показателей управления здоровьем на эффективность производства.

Таким образом, в процессе разработки и обоснования методики оценки устойчивого развития предприятий на основе здоровьесбережения были учтены следующие элементы и основные задачи практического управления человеческим капиталом, позволяющие обеспечить эффективность здоровьесбережения работников промышленных предприятий:

- выявление и исследование влияния на работников факторов рабочей среды (состояния рабочего пространства);
- разработка основных путей сохранения и укрепления профессионального здоровья работников;
- определение механизмов совершенствования психического и физического здоровья работников и ряд других.

Реализация данных задач обеспечивается через применение особых здоровьесберегающих технологий, мобилизирующих капитал физического и психического здоровья участников производственного процесса.

2.3 Верификация методики оценки устойчивого развития промышленных предприятий Пермского края на основе здоровьесбережения

Устойчивое развитие промышленных предприятий все в большей степени зависит от состояния, практического применения и потенциальных возможностей его человеческого капитала, в том числе здоровьесбережения

его работников. Для подтверждения этой гипотезы в 2014 г. было проведено исследование на девяти промышленных предприятиях г. Перми.

Актуальность данного исследования подтверждена и тем, что Пермский край входит в число субъектов Российской Федерации, по отношению к которым согласно Распоряжению Правительства Российской Федерации № 696-р от 20 апреля 2015 года, установлен особый государственный приоритет по привлечению трудовых ресурсов [1], поскольку регион испытывает серьезные трудности с количеством и качеством трудовых ресурсов, необходимых для промышленных предприятий. Однако для привлечения трудовых ресурсов и обеспечения им условий для эффективной профессиональной деятельности необходимы соответствующие условия, способствующие развитию не только профессиональных навыков, но и поддержанию и укреплению общего и профессионального здоровья.

Статистические данные о динамике и структуре профессиональной заболеваемости работников промышленных предприятий Пермского края показывают достаточно неоднозначную картину. Согласно данным ФБУН «ФНЦ медико-профилактических технологий управления рисками здоровью населения» с 2007 года по настоящее время интенсивный показатель профессиональной заболеваемости в городе Перми снизился с 2,4 в 2007 году до 0,9 в 2014 году. Однако связано это не с реальным улучшением состояния профессионального здоровья работников предприятий Пермского края, а с отсутствием полной информации о состоянии производственной среды на рабочих местах разных предприятий за максимальный период времени наблюдений, и наличии этиологического фактора на рабочих местах других предприятий, где трудился работник. На многих предприятиях отсутствует аттестация рабочих мест, не проводится производственный контроль опасных, вредных производственных факторов. Все это отражается на выявлении профессиональных патологий и появлении фактора скрытой профессиональной патологии, что искажает реальные данные.

Рост качества процессов здоровьесбережения и снижение уровня скрытой профессиональной патологии на предприятиях возможно при условии получения полной информации по состоянию факторов производственной среды. Также возникновение профессиональных заболеваний обусловлено зачастую не диагностируемыми в настоящее время факторами, к которым относятся постоянный стресс, ведущий к переутомляемости и синдрому хронической усталости работников.

С целью выявления максимально полной совокупности факторов производственной среды, влияющих на состояние здоровья работников промышленных предприятий, и на показатели устойчивого развития предприятий был проведен их углубленный анализ на основе анкетирования и интервьюирования.

Исследование практики здоровьесбережения работников предприятий на промышленных предприятиях Пермского края влияния фактора здоровья работников на устойчивое развития предприятий включало процедуры сбора первичной информации с помощью методов изучения документов, статистической отчетности, интервью руководителей и специалистов, анкетного опроса работников предприятия в рамках нескольких обследований, которые проводились параллельно.

В процессе более широкого обследования промышленных предприятий Пермского края была собрана и проанализирована информация о динамике фактических затрат предприятий на поддержание и развитие человеческого капитала – получены данные о затратах на обучение персонала и о затратах на поддержание здоровья работников для выявления основных тенденций и зависимостей в изучаемой области за 2011-2014 годы (см. таблицу 8) [получено и составлено автором].

Как видно из таблицы 8, в общей сумме расходов на развитие человеческого капитала предприятий практически 2/3 расходов приходится на реализацию различных мероприятий связанных с охраной здоровья работников. Однако, к концу анализируемого периода (2014 год) эта

пропорция стала снижаться, достигнув 70%. В тоже время выросли затраты на подготовку кадров и аттестацию рабочих мест по условиям труда.

Таблица 8

**Структура фактических расходов промышленных предприятий
Пермского края на образование и здоровье работников, в % от выручки**

Наименование статей расходов	2011 г.	2012 г.	2013 г.	2014 г.
1. Охрана труда (обеспечение работников СИЗ)	0.034	0.03	0.03	0.033
2. Охрана труда (спецжиры)	0.004	0.003	0.004	0.004
3. Медицинское обслуживание	0.043	0.06	0.06	0.05
4. Профилактический осмотр	0.014	0.019	0.02	0.021
5. Расходы на социальную сферу	0.236	0.233	0.261	0.226
в т.ч.				
5.1 Приобретение путевок на оздоровление	0.059	0.074	0.078	0.069
5.2 Аттестация рабочих мест по условиям труда	0.014	0.015	0.016	0.017
5.3 Выплаты по больничным листам	0.075	0.053	0.052	0.055
5.4 Услуги по организации питания	0.001	0.001	0.001	0.001
5.5 Культмассовые и спортивные мероприятия	0.002	0.003	0.003	0.002
5.6 Материальная помощь	0.025	0.023	0.019	0.012
5.7 Подготовка кадров	0.059	0.062	0.08	0.07
ИТОГО	0.298	0.316	0.377	0.334
Доля расходов, связанных с охраной здоровья в общей сумме расходов на развитие человеческого капитала предприятий	0.77	0.76	0.65	0.70
Доля прочих расходов в общей сумме расходов на развитие человеческого капитала предприятий	0.23	0.24	0.35	0.30

Вообще, следует отметить, что максимальная доля расходов по отдельной статье приходится именно на образование работников (подготовка кадров) - ежегодно предприятия расходуют в среднем в этом направлении 0,08% от валового дохода. Причем данный показатель за период с 2011 года по 2014 год вырос с 0,059% до 0,08%. Следующими по удельному весу статьями расходов на воспроизводство человеческого капитала предприятия являются расходы на медицинское обслуживание работников (0,05% в 2014 году) и выплаты по больничным листам (0,055%). Несмотря на

положительную тенденцию в динамике расходов на образование и здоровье работников пермских предприятий, удельный вес этих расходов остается на стабильно невысоком уровне, а удельные инвестиции в эти направления увеличиваются неравномерно и достаточно медленно. Динамика темпов роста инвестиций в здоровье и образование работников в 2010-2014 годах в сопоставлении с темпами прироста ВРП в расчете на одного работника промышленности приведена в таблице 9 и на рисунке 11.

Таблица 9

Динамика ВРП Пермского края и инвестиций предприятий в образование и здоровье работников

Показатель	2010	2011	2012	2013	2014	Изменение абсолют. 2010-2014	Изменение относит. 2010-2014
ВРП, млн. руб.	623117	840101	897598	893410	960213	337096	154,10
ВРП на душу населения, тыс. руб.	235,93	319,15	340,93	339,02	364,24	128,31	154,38
ВРП на 1 работника, тыс. руб.	484,69	652,71	705,27	714,61	794,22	309,53	163,86
Удельные инвестиции в образование, тыс. руб.	3,83	4,12	4,22	4,35	4,05	0,22	105,74
Удельные инвестиции в сохранение здоровья (охрана труда, медицинское обслуживание и пр.), тыс. руб.	3,02	3,13	3,05	3,12	3,5	0,48	115,89

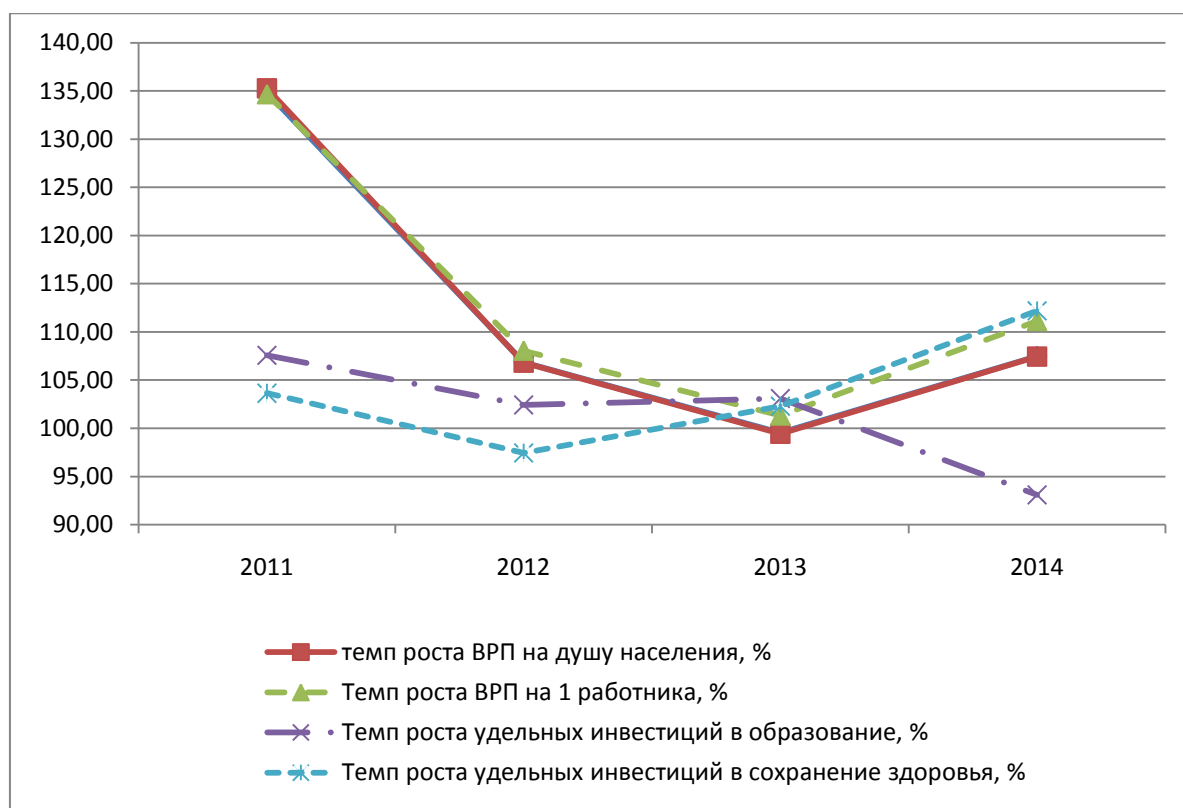


Рис. 11. Темпы роста ВРП Пермского края и инвестиций предприятий в образование и здоровье работников, %

Как видно из данных таблицы 9 и рисунка 11 прирост удельных инвестиций предприятий в поддержание здоровья работников в целом сохраняется весь анализируемый период на уровне более 100%.

Проверка взаимозависимости инвестиций предприятий в поддержание здоровья своих работников и основными финансово-экономическими показателями деятельности (производительность труда, снижение затрат, увеличение прибыли) была осуществлена в ходе второго, более углубленного обследования нескольких промышленных предприятия.

Для такого обследования было выбрано 9 промышленных предприятий Пермского края, для которых были разработаны специальная анкета и программа интервью. В процессе обследования в феврале-декабре 2014 года был проведен анкетный опрос 381 работника предприятий и взято 50 интервью у руководителей (директоров, заместителей директоров, главных специалистов, менеджеров высшего звена) промышленных предприятий.

Программа интервью и разработанная для проверки гипотезы анкета включали кроме блоков вопросов, характеризующих профессиональный, образовательный, экономический и социальный статус респондентов, также перечень вопросов по оценке потребностей работников в проведении на предприятии активной политики здоровьесбережения и инвестирования в развитие человеческого капитала (в обучение, медицинские услуги, культурное развитие) и блок вопросов, позволяющих оценить степень реального удовлетворения этих потребностей работников со стороны их предприятий. Для большинства вопросов анкеты допускалась возможность выбора респондентом нескольких ответов (образец анкеты приведен в Приложении 2).

Обработка результатов исследования проводилась с использованием пакета прикладных программ «Microsoft Office Excel-2010», «BIOSTAT». При анализе полученных данных использованы аналитический и статистические методы, метод сравнительного анализа.

С целью проверки базовой гипотезы были сформулированы частные рабочие гипотезы эмпирического исследования:

1) уровень развития качества рабочей силы современного предприятия, достаточно высок прежде всего по образовательному статусу и имеет тенденцию к росту, а мероприятия по повышению профессиональной подготовки работников хорошо проработаны, осуществляются непрерывно и эффективно реализуются на большинстве промышленных предприятий Пермского края, особенно крупных;

2) ведущим фактором повышения качества рабочей силы промышленного предприятия в современных условиях становятся инвестиции в здравоохранение, имеющие в настоящее время преимущественно персонифицированную и государственную основы, при этом роль самого предприятия в воспроизводстве человеческого капитала значительно слабее с точки зрения поддержания показателя здоровья по

сравнению с частными и государственными инвестициями и не способствует потребностям работников и самого предприятия;

3) чем выше качество рабочей силы предприятия, в том числе по показателю здоровья, тем выше удовлетворенность самих работников трудом, выше уровень мотивации труда, тем лучше общие показатели деятельности предприятия в целом.

В процессе исследования был осуществлен анализ собранного фактического материала, сделаны оценки уровня управления качеством рабочей силы промышленного предприятия, потребностей работников и менеджмента предприятий в таком управлении, реального инвестирования предприятий в рост качества рабочей силы, экономической и социальной эффективности таких инвестиций, их влияния на устойчивое развитие предприятий.

На основе ответов на первую часть анкеты было установлено следующее.

1. Уровень развития человеческого капитала обследованных предприятий можно оценить как достаточно высокий - 21% опрошенных имеют высшее образование, 59% - незаконченное высшее.

2. Оценка источников и масштабов инвестирования в образовательную составляющую человеческого капитала исследуемых предприятий показала, что среди опрошенных доля работников, у которых учебу оплачивает предприятие, составило всего 5,4%. Подавляющая часть работников – 41,2% оплачивают учебу самостоятельно, еще у 9,4% применяется форма софинансирования - учеба оплачивается частично самостоятельно, частично из средств предприятия. Таким образом, исследование выявило преобладание частного инвестирования в образование над корпоративным.

3. Анализ выявил существенное влияние гендерных факторов на образовательную активность респондентов и на их подходы к оценке и действиям в отношении собственного здоровья. Развитием своих профессиональных компетенций заметно чаще занимаются мужчины, чем

женщины. Среди опрошенных учатся в настоящее время 42% мужчин и лишь 15.3% женщин – работников предприятий. Среди возрастных категорий наиболее активны в учебе и повышении квалификации работники в возрасте 31-50 лет.

4. Выявлено влияние фактора организационно-правовой формы (типа собственности) предприятий на их инвестиционную активность в развитии человеческого капитала предприятия. Наиболее высока доля сотрудников, которым предприятия оплачивают их учебу, в акционерных обществах – 8,1%. На втором месте по этому показателю государственные предприятия (4%), на последнем месте общества с ограниченной ответственностью (ООО) – 2,7% (Приложение 3).

5. Анализ структуры инвестиций в здоровье показал, что самостоятельно, т.е. не пользуясь поддержкой предприятия в отношении поддержания профессионального здоровья, заботятся о собственном здоровье 67% опрошенных женщин и лишь 48,8% процентов мужчин.

Вышеизложенное свидетельствует о том, что расходы на образование, а также на сохранение и укрепление здоровья на промышленных предприятиях в большей степени переложены на плечи работников, а государство и/или работодатель не всегда готовы оплатить эти расходы в полном объеме. Как было указано выше, состояние здоровья работников предприятия является важным фактором, влияющим на устойчивое развитие предприятия, а инвестирование в здоровье работников – это важная часть инвестиций в обеспечение устойчивого развития предприятия.

Вторая часть анкетного опроса (см.образец в Приложении 4) касалась оценки здоровьесберегающей среды на конкретных предприятиях и включала ряд вопросов по характеристике питания опрашиваемых, особенностям проведения ими отдыха и досуга, знания работниками жизненно важных медицинских показателей собственного организма, самооценки здоровья, а также степени информированности работников о наиболее эффективных мерах по повышению качества своего здоровья

(рациональном питании и необходимости коррекции избыточной массы тела, о стрессах и формировании устойчивости к ним, закаливании организма и профилактике болезней, навыках оказания первой помощи и др.). Кроме того, анкета предусматривала оценку респондентами эффективности действий работодателя, проводимых им в части сохранения и укрепления здоровья своих работников, включая бытовое и медицинское обеспечение, добровольное медицинское страхование, организацию экологически безопасного и грамотного режима трудового дня и пр.

Результаты ответов, полученных на вопросы второго раздела анкеты показали следующее. Для большей части респондентов (91%) быть здоровым означает «быть активным, энергичным, удачливым в делах, быть молодым в любом возрасте», 42% респондентов полагают, что быть здоровым означает «не иметь хронических заболеваний». Было выявлено, что здоровый образ жизни ведут 20% респондентов, 35% считают, что не ведут здоровый образ жизни, а 45% затруднились ответить на поставленный вопрос.

Оценка самочувствия работников распределилась следующим образом: 63% опрошенных в целом чувствуют себя хорошо, однако периодически испытывают перегрузки и ощущение усталости. 37% работников отметили, что приобрели хронические заболевания за период работы на исследуемом предприятии, из них возраст 11% опрошенных составляет старше 50 лет, 25% работников находятся в возрасте от 30 до 50 лет. По оценкам респондентов состояние их здоровья в процессе работы на исследуемом предприятии ухудшилось у 65% опрошенных, а причинами этого 54% называют все более возрастающий объем выполняемой работы, и только 11% в качестве основной причины назвали личную расхлябанность.

При этом наиболее важным в сохранении здоровья работников были названы (в порядке убывания важности) следующие факторы: экология рабочего пространства (54%); хорошее питание, здоровый морально-психологический климат, условия труда (по 43%); рабочий график (33%); высокая заработная плата, регулярные занятия спортом, возможность

получения медицинской помощи на предприятии, высокая заработная плата (по 21%); отношения в семье (18%), отношения с руководителем (11%), хорошая наследственность (9%).

Сопоставление полученных ответов с нормативными значениями факторного влияния, установленными в концепции "Охрана здоровья населения" [69] применительно к условиям в нашей стране, а также в основных документах всемирной организации здравоохранения [100] показало, что они значительно отличаются от зафиксированных в официальных документах и соответствующих мировой практике (см.ранее таблицу 4 в параграфе 2.1.).

Такие расхождения между результатами опроса и национальными стандартами свидетельствуют как о разнице в оценке влияния разных групп факторов на макро- и микроуровнях, так и о диспропорциональности в программах здоровьесбережения, реализуемых в настоящее время на отечественных предприятиях и об общем низком уровне информированности работников о факторах, формирующих состояние их здоровья и, как следствие, дополнительных социально-психологических сложностях в проведении соответствующих корпоративных мер по сохранению здоровья на уровне отдельного работника (индивида) при данном уровне развития культуры труда и отдыха и культуры производства на предприятиях.

Что касается характеристики респондентами влияния отдельных факторов на состояние их здоровья, то ухудшение здоровья 57% респондентов связывают с плохими условиями труда, а 37% опрошенных не задумывались над влияниями условий труда на здоровье.

В процессе оценки влияния группы факторов «условия и образ жизни людей» 17,0% опрошенных дали абсолютно твердый ответ о том, что они ведут здоровый образ жизни; 60,0% были склонны к подобному утверждению с некоторыми оговорками; примерно каждый пятый среди опрошенных (21,0%) ответил, что «скорее всего, не придерживается

здорового образа жизни», и только 2,0% признались, что «совершенно определенно не ведут здоровый образ жизни».

Вместе с тем, обращает на себя внимание, что у респондентов существует достаточно сильно различающееся между собой индивидуальное представление о здоровом образе жизни, которое базируется, чаще всего, на сопоставлении «плохого» и «хорошего» или «почти хорошего» поведения, а само это понятие наполняют разным содержанием. Так, многие работники вообще не соотносят понятие здоровый образ жизни с режимом труда и отдыха, поддержанием физической активности, рациональным питанием, проведением медицинских профилактических мероприятий. К примеру, из группы респондентов, уверенно заявивших, что ведут здоровый образ жизни, 63,5% тем не менее отмечали, что недостаточно отдыхают; более того 17,6% из них проводит более трех часов в день у телевизора, либо, играя в компьютерные игры. Почти 55% из них употребляет энергетические напитки или несколько чашек кофе в день. Практически каждый десятый (9,4%) принимает успокаивающие или снотворные препараты. Как минимум 40% всех опрошенных не придерживается принципов здорового питания, 18% по собственной оценке, злоупотребляет сладостями, а почти 7% не проводит никаких медицинских профилактических мероприятий. Наконец, только половина респондентов, заявляющих о ведении здорового образа жизни, делает зарядку или занимается физической культурой и спортом (с разной степенью активности и регулярности).

Таким образом, под понятием здоровый образ жизни в структуре индивидуального и общественного сознания работников промышленных предприятий Пермского края преобладает представление о социально приемлемом общественном поведении, а фактическое состояние их личного здоровья при этом практически не ассоциируется со здоровым образом жизни и уж, тем более, не является его следствием.

Отвечая на вопросы анкеты, направленные на установление степени информированности работников об объективных показателях здоровья своего организма, только единицы смогли назвать свои показатели холестерина. Информированность респондентов о своём уровне сахара в крови оказалось менее 40%. Цифры артериального давления не знают более 20% работников. Участникам анкетирования хорошо известна лишь масса своего тела (96,6%) (см.таблицу 10). И это при том, что данные факторы в существенно влияют как на общую заболеваемость и смертность, так и на возникновение ряда профессиональных заболеваний и качество выполнения работ. Обращает на себя внимание и тот факт, что среди всех, кто считает, что ведет здоровый образ жизни, 9% опрошенных не интересовали показатели своего артериального давления, 22% – уровень сахара в крови, 24,4% – уровень холестерина. Количество информированных о своих индивидуальных медицинских показателях, желающих их знать и контролировать среди мужчин и женщин примерно одинаковое.

Таблица 10

Знание респондентами объективных показателей состояния своего организма

Показатель	Вариант ответа	Все, %	Женщины, %	Мужчины, %
Масса тела	Знаю	96,6	98,4	95,6
	Хотел бы узнать	1,4	1,2	1,5
	Не интересуюсь	2,0	0,4	3,0
Артериальное давление	Знаю	77,9	86,6	72,6
	Хотел бы узнать	11,8	10,1	12,8
	Не интересуюсь	10,3	3,2	14,6
Уровень сахара в крови	Знаю	37,6	46,6	32,1
	Хотел бы узнать	39,1	42,9	36,8
	Не интересуюсь	23,0	10,5	30,6
Уровень холестерина в крови	Знаю	0,3	0,0	0,5
	Хотел бы узнать	27,0	34,4	22,5
	Не интересуюсь	47,4	52,6	44,2

Что же касается стремления людей иметь больше информации о здоровом образе жизни и вести здоровый образ жизни, сводные результаты опроса представлены в таблице 11.

Таблица 11

**Ответы на вопрос о готовности соблюдать определенные правила
для улучшения состояния здоровья**

Ответы	Вариант ответа	Все	Женщины	Мужчины
		%	%	%
Да, я готов сделать все необходимое	Знаю	61,3	69,2	56,5
Да, только если это не требует отказа от моих привычек	Хотел бы узнать	31,3	25,9	34,6
Нет, я не считаю, что это улучшит состояние моего здоровья	Не интересуюсь	3,1	2,4	3,5
Нет, я не готов менять свой образ жизни, даже если это улучшит состояние здоровья	Знаю	4,3	2,4	5,4

Как видно из таблицы 11, мотивация к ведению здорового образа жизни очень высока у 61,3% респондентов, еще 31,3% опрошенных хотели бы вести такой образ жизни, если это не потребует отказа от привычек. Для мужчин возможность следовать своим привычкам при ведении здорового образа жизни представляет бóльшую «ценность», чем для женщин (34,6% против 25,9%). Примечательно, что доля мужчин, категорически отрицающих возможность изменения своих привычек (даже если они приведут к улучшению состояния здоровья), вдвое выше, чем среди женщин (5,4% и 2,4% соответственно).

Важно, что среди тех, кто не ведет здоровый образ жизни, о своем желании сделать его таковым заявили 84,4%. Не готовы же соблюдать никакие специальные правила здорового образа жизни 7,4% всех

респондентов (при этом, почти половина из них просто не убеждена в эффективности таких действий).

Многие респонденты испытывают недостаток информации, которая могла бы помочь им вести здоровый образ жизни, сохранить профессиональное здоровье и высокую работоспособность в течение рабочего дня. Прежде всего, это сведения о формировании стрессоустойчивости (29,3%), о рациональном питании и коррекции веса (24,5%), профилактических мероприятиях (19,8%). Близкое распределение интересов демонстрирует и группа опрошенных, не считающих, что ведет здоровый образ жизни.

Как показали результаты исследования, большинство опрошенных (около 93%) все же понимает, что образ жизни и профессиональное здоровье в наибольшей мере зависит от самого человека (таблица 12).

Таблица 12

Ответы на вопрос об условиях формирования здорового образа жизни

Ответы	Все %	Женщины %	Мужчины %
Здоровый образ жизни зависит только от моих привычек и особенностей поведения	92,8	95,1	90,7
Условия для здорового образа жизни создает для меня работодатель, а я выбираю, следовать им, или нет	2,4	1,7	3,1
Не могу позволить себе вести здоровый образ жизни, поскольку на рабочем месте не обеспечены соответствующие для этого условия	4,8	3,2	6,2
К основным условиям, способствующим сохранению здоровья на предприятии относятся:			
- наличие медицинского пункта на предприятии, возможность экспресс-тестирования состояния здоровья	4,2	3,4	5,0
- обеспечение полисами ДМС;	2,1	2,3	1,9
- обеспечение горячим питанием;	13,6	12,1	15,1
- абонементы в фитнес-клуб, бассейн	10,6	10,8	10,4

Как видно из таблицы 12, на позитивную роль медицинского пункта предприятия в укреплении здоровья (в том числе, на проведение экспресс-

тестирования состояния здоровья) указало всего 4,2% опрошенных. Вместе с тем, среди тех, кто не считает свой образ жизни здоровым, ответы о главной роли работодателя в формировании здорового образа жизни работников встречаются вдвое чаще, чем в среднем по когорте.

Далее, с помощью методики оценки здоровьесберегающей среды промышленного предприятия был проведен расчет отдельных показателей здоровьесберегающей среды - компонентов фактора «здоровье» - на 9 обследованных промышленных предприятиях. Результаты расчетов представлены в таблице 13 и на рисунке 12.

Таблица 13

Оценка компонентов фактора «здоровье» на промышленных предприятиях

	ПАО «Мотовилихинские заводы»	ООО «Верхнекамская производственная компания»	ООО «Барма»	ОАО «Сарановская шахта «Рудная»	ООО "УралТермоПром"	ООО «ПНППК Электрон-контракт»	ООО «ИНКАБ»	ООО «Бонус-Опт»	ПАО «Протон-ПМ»
Показатели профессиональной среды	0,236	0,207	0,218	0,263	0,253	0,259	0,238	0,232	0,231
Показатели рабочего места	0,129	0,126	0,136	0,098	0,125	0,120	0,121	0,107	0,110
Вовлеченность работника в процессы здоровьесбережения	0,217	0,201	0,209	0,156	0,199	0,208	0,222	0,224	0,227
Вовлеченность предприятия в процессы здоровьесбережения	0,204	0,041	0,025	0,091	0,166	0,144	0,087	0,125	0,230
Итоговая оценка	0,786	0,575	0,588	0,608	0,743	0,731	0,668	0,688	0,798

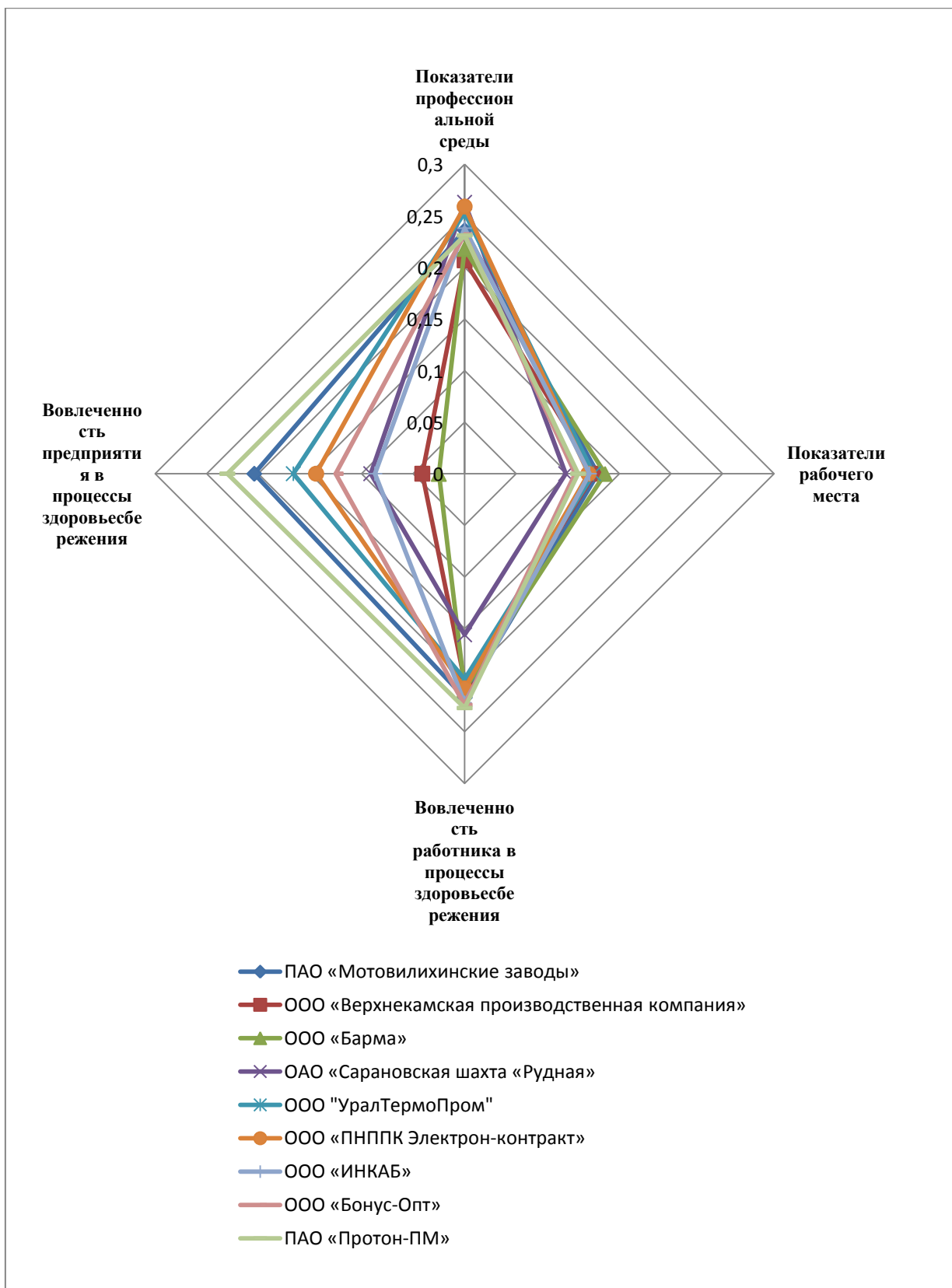


Рис. 12. Сравнительная оценка здоровьесберегающей среды на промышленных предприятиях

Как видно из рисунка 12 практически на всех обследованных предприятиях графическое отображение сложившейся на момент анализа ситуации в области здоровьесбережения выглядит как вытянутый по вертикали ромб, где показатели вовлеченности предприятия в процессы здоровьесбережения и состояния рабочего места более низкие, чем показатель вовлеченности работников в процессы здоровьесбережения и показатель состояния профессиональной среды, хотя и последние достаточно далеки от идеала: максимальное значение показателя состояние профессиональной среды у ООО «ПНППК Электрон-контракт» - 0,27, а показателя вовлеченности работников в процессы здоровьесбережения у ПАО «Протон-ПМ» - 0,23 по сравнению с максимальным значением показателя состояния рабочего места у небольшой по размерам и численности занятых компании ООО «Барма» - 0,13 и средним значением показателя вовлеченности предприятия в процессы здоровьесбережения по обследованным предприятиям – 0,1 (исключение составляет ПАО «Протон-ПМ», у которого значение показателя вовлеченности предприятия в процессы здоровьесбережения максимальное и равно 0,23). Целенаправленное положительное воздействие на эти факторы, при прочих равных условиях, может существенно улучшить состояние человеческого капитала предприятия и общие результаты его деятельности, в том числе в области обеспечения его устойчивого развития.

Далее полученные результаты оценки фактора здоровья были использованы для расчета основных показателей устойчивого развития предприятий на основе здоровьесбережения. Расчеты проведены с использованием методики, разработанной и представленной во второй главе диссертационного исследования. Результаты расчетов основных показателей устойчивого развития предприятий по группам факторов с учетом фактора здоровьесбережения по 9 обследованным промышленным предприятиям представлены в таблице 14.

**Результаты расчетов основных показателей устойчивого развития
предприятий с учетом фактора здоровьесбережения**

		ПАО «Мотовилихинские заводы»	ООО «Верхнекамская производственная компания»	ООО «Барма»	ОАО «Сарановская шахта «Рудная»	ООО "УралТермоПром"	ООО «ПНПК Электрон- контракт»	ООО «ИНКАБ»	ООО «Бонус-Опт»	ПАО «Протон-ПМ»
1.	Экономическое развитие									
1.1	коэффициент роста добавленной стоимости	1,01	1,05	1,12	1,03	1,15	1,12	1,2	1,01	1,09
1.2	коэффициент роста объемов продаж продукции	2,04	1,12	1,2	1,11	1,13	1,24	0,99	1,08	1,22
1.3	коэффициент роста рентабельности производства	0,51	1,01	0,78	0,85	1,00	1,02	0,95	1,02	0,99
1.4	Коэффициент изменения доли собственных средств в активах предприятия	0,4	0,3	0,7	0,65	0,77	0,6	0,55	0,63	0,61
2.	Экологическое развитие									
2.1	коэффициент роста затрат на природоохранные мероприятия	0,15	0,1	0,09	0,18	0,13	0,19	0,11	0,03	0,14
2.2	доля продукции, которая по окончании срока службы может быть восстановлена или повторно использована.	0,22	0,05	0,13	0,02	0,25	0,26	0,20	0	0,16
2.3	коэффициент ресурсосберегающих технологий	0,45	0,13	0,21	0,41	0,33	0,34	0,28	0,16	0,36
3.	Социальное развитие									
3.1	коэффициент роста стабильности кадров	0,985	0,992	0,970	0,981	0,925	0,958	0,973	0,982	0,971
3.2	коэффициент роста средней зарботной платы	1,1	0,88	0,95	0,85	1,2	1,05	1,15	0,97	1,09
3.3	коэффициент роста уровня образования	0,97	0,95	0,89	0,90	0,95	0,98	0,97	0,87	0,99
4	Здоровьесберегающая среда									
4.1	показатели профессиональной среды	0,236	0,207	0,218	0,263	0,253	0,259	0,238	0,232	0,231
4.2	показатели рабочего места	0,129	0,126	0,136	0,098	0,125	0,120	0,121	0,107	0,110
4.3	вовлеченность работника в процессы здоровьесбережения	0,217	0,201	0,209	0,156	0,199	0,208	0,222	0,224	0,227
4.4	вовлеченность предприятия в процессы здоровьесбережения	0,204	0,041	0,025	0,091	0,166	0,144	0,087	0,125	0,230

В таблице 15 представлены результаты расчета интегрального показателя устойчивого развития обследованных промышленных предприятий.

Таблица 15

Интегральные показатели устойчивого развития

		ПАО «Мотовилихинские заводы»	ООО «Верхнекамская производственная компания»	ООО «Барма»	ОАО «Сарановская шахта «Рудная»	ООО "УралТермоПром"	ООО «ПНППК Электрон-контракт»	ООО «ИНКАБ»	ООО «Бонус-Опт»	ПАО «Протон-ПМ»	Среднее значение
1	Интегральный показатель экономического развития	0,81	0,77	0,93	0,89	1,00	0,96	0,89	0,92	0,95	0,90
2	Интегральный показатель экологического развития	0,25	0,09	0,13	0,11	0,22	0,26	0,18	0,04	0,20	0,16
3	Интегральный показатель социального развития	1,02	0,94	0,94	0,91	1,02	1,00	1,03	0,94	1,02	0,98
4	Интегральный показатель здоровьесберегающей среды	0,786	0,575	0,588	0,608	0,743	0,731	0,668	0,688	0,798	0,69
	Интегральный показатель устойчивого развития	0,46	0,23	0,28	0,27	0,45	0,46	0,37	0,22	0,46	0,36

Примечания: Обычный шрифт – благоприятная, активная политика управления устойчивым развитием (значения превышают средний уровень более чем на 10%)

Курсив – нейтральная политика (значения отклоняются от среднего менее чем на 10%)

Жирный шрифт – пассивная политика (значения ниже среднего уровня более чем на 10%)

В соответствии с результатами промежуточных и итоговых расчетов, представленных в таблицах 14-15, все обследованные предприятия можно разделить на три группы. В первую группу отнесены предприятия, проводящие активную политику управления устойчивым развитием (ПАО «Мотовилихинские заводы», ООО «УралТермоПром», ООО «ПНППК

Электрон-Контракт», ПАО «Протон-ПМ»), ко второй группе было отнесено ООО «Инкаб», проводящее нейтральную политику управления устойчивым развитием, итоговый показатель устойчивого развития у этого предприятия приближен к среднему значению. В третью группу вошли предприятия, характеризующиеся пассивной политикой управления устойчивым развитием (ООО «Верхнекамская производственная компания», ООО «Барма», ОАО «Сарановская шахта «Рудная» и ООО «Бонус-Опт»).

В ходе сравнительного анализа показателей экономического развития и показателей устойчивого развития было выявлено, что часть предприятий с высокими показателями экономического развития характеризуются и относительно более высокими интегральными показателями устойчивого развития (ПАО «Мотовилихинские заводы», ООО «ПНППК «Электроконтракт», ПАО «Протон-ПМ»). Это объясняется тем, что финансово устойчивые предприятия могут позволить себе финансирование экологического и социального развития, а также реализацию программ по здоровьесбережению работников. Однако, на ряде других предприятий (ОАО «Сарановская шахта «Рудная», ООО «Барма», ООО «Бонус-Опт») высокие экономические показатели не обеспечивают сбалансированность развития в случае невысоких показателей экологического развития и здоровьесберегающей среды.

Результаты исследования показали, что при незначительно отличающихся друг от друга показателях психологических условий труда, обследованные предприятия характеризуются разной степенью вовлеченности работников и административного персонала в процессы здоровьесбережения, в повышение экологичности рабочей среды, а также в формировании процессов устойчивого развития предприятий и в поддержании высокой работоспособности своих сотрудников в течение рабочего дня.

Проведенный сравнительный анализ и кластеризация предприятий по показателям устойчивого развития на основе расчета интегральных

показателей позволили разработать модель и механизмы обеспечения устойчивого развития отдельных промышленных предприятий на основе здоровьесбережения, предложить специальные инструменты управления устойчивым развитием, учитывающие отраслевые, финансово-экономические, производственные особенности деятельности предприятий в обеспечении условий устойчивого развития.

Выводы по главе

Разработанная и апробированная в процессе диссертационного исследования методика оценки устойчивого развития промышленного предприятия на основе здоровьесбережения характеризуется следующим.

1. Предложенная методика позволяет рассчитать, а также объединить показатели оценки как на уровне предприятия, так и на уровне отдельного работника, учитывая его индивидуальные характеристики, в единую систему.

2. Методика оценки устойчивого развития промышленного предприятия на основе здоровьесбережения дает возможность проведения сравнительной оценки управления качеством рабочей силы между предприятиями одной отрасли и между отраслями с целью выявления тенденций и приоритетных направлений здоровьесберегающей политики с учетом специфических отраслевых особенностей предприятий.

3. Разработанная методика оценки устойчивого развития промышленного предприятия на основе здоровьесбережения является достаточно простой, что позволяет проводить оценку и мониторинг с минимальными издержками.

В процессе исследования было выявлено, что предприятия одного вида экономической деятельности с равными условиями труда работников, но с разной степенью вовлеченности руководства предприятия и самих работников в процессы здоровьесбережения и с отличающимися психосоциальными условиями труда, будут иметь разный экономический результат, в том числе с точки зрения устойчивого развития.

Глава 3. Разработка механизма устойчивого развития экономики промышленного предприятия на основе здоровьесбережения

3.1 Модель устойчивого развития предприятия на основе здоровьесбережения

Результаты проведенного исследования выявили, что предприятия одного вида экономической деятельности с равными условиями труда, но с разной степенью вовлеченности предприятия и работников в процессы здоровьесбережения, имеют разный уровень устойчивого развития. Это, в свою очередь, требует разработки модели и механизма устойчивого развития предприятия на основе здоровьесбережения, которые бы, с одной стороны, включали ряд универсальных принципов функционирования, а с другой стороны имели бы комплекс инструментов управления, позволяющих быстро адаптироваться под индивидуальные задачи развития под воздействием факторов внешней и внутренней среды.

Особенностью построения модели устойчивого развития на основе здоровьесбережения является сочетание двух методологических подходов: системного и личностно-ориентированного. Системный подход к устойчивому развитию с приоритетом сохранения профессионального здоровья работников предприятия предполагает всесторонний анализ последствий социального, экологического и экономического характера, вызываемых нарушением сбалансированности пространства трудовой деятельности. Применение системного подхода обосновано необходимостью использования методологических принципов управления комплексными системами, позволяющим разработать универсальную систему методов и инструментов здоровьесбережения, минимизирующих влияние на работника эколого-технологических факторов производственной среды.

Личностно-ориентированный подход к устойчивому развитию на основе здоровьесбережения подразумевает построение концепции личности работника, особенности которой определяются системой отношений

работника с элементами рабочего пространства, его рабочим местом, где решающее значение в обеспечении эффективности процессов развития приобретает индивидуальный характер этих отношений. Работник рассматривается в рамках такого подхода как ключевой субъект процесса здоровьесбережения, наиболее полно заинтересованный в достижении положительных результатов. Однако, при всей важности учета личностных характеристик работника при разработке и внедрении здоровьесберегающих технологий, реализация такого подхода сопряжена с рядом проблем, главной из которых является сложность диагностики индивидуальных особенностей работников в контексте необходимости применения технологий сохранения профессионального здоровья с учетом характеристик оптимальной рабочей (профессиональной) среды и задачами социально-экономического развития предприятия. Это предопределило комплексность в сочетании этих двух подходов для достижения устойчивого развития.

Решение задачи разработки модели устойчивого развития предприятий на основе здоровьесбережения начинается с выделения основных логических блоков модели. По нашему мнению, это следующие блоки.

1. Блок целеполагания. В качестве главной цели управления устойчивым развитием промышленного предприятия выступает максимально возможный рост рыночной стоимости предприятия при улучшении всех остальных показателей деятельности, в первую очередь показателей качества человеческого капитала предприятия за счет совершенствования условий здоровьесберегающей и профессиональной среды предприятия.

В рамках решения общей задачи устойчивого развития предприятия как социо-эколого-экономической системы выделены три ключевых цели:

- экономическая цель - рост стоимости предприятия и других основных показателей его деятельности;
- экологическая цель - обеспечение экологичности рабочего пространства, создание «зеленых рабочих мест»;

- социальная цель - повышение качества трудовой жизни работников, включая повышение их работоспособности и лояльности по отношению к предприятию.

Далее эти цели проходят декомпозицию на подцели и конкретные задачи. На их основе составляется дерево целей устойчивого развития предприятия с учетом здоровьесбережения.

Цель сохранения профессионального здоровья работника определяет специфическое содержание, методы и средства ее достижения, должна быть измеримой и достижимой, должна быть изложена в конкретных технологических заданиях, дающих четкое представление о том, что нужно делать, чтобы сохранить здоровье.

2. Организационный блок. Включает организационно-экономический механизм устойчивого развития, обеспечивающий необходимую адаптируемость предприятия к изменяющимся условиям внутренней и внешней среды. Механизм устойчивого развития - это то, с помощью чего в рамках модели реализуется функция устойчивого развития, т.е. механизм показывает, с помощью каких ресурсов выполняется процесс достижения задач сохранения и укрепления профессионального здоровья на основе применения здоровьесберегающих технологий. Такой механизм должен обладать инструментами своевременного выявления возможных отклонений от запланированного результата и нарушения сбалансированности развития отдельных сфер предприятия. Причины нарушения сбалансированности могут быть совершенно разнообразными, поэтому решение задач по их устранению должно быть основано на мониторинге показателей, комплексный анализ которых позволяет подобрать соответствующие инструменты управления устойчивым развитием. Набор показателей и методика оценки устойчивого развития предприятия на их основе были приведены ранее в главе 2.

3. Инструментальный блок, включает инструменты реализации целей и задач устойчивого развития предприятия. Выбор инструментов производится

индивидуально для каждого предприятия на основе результатов мониторинга показателей его развития. Базовым инструментом в модели выступает разработка и реализация программы здоровьесбережения на предприятии. В качестве частных инструментов устойчивого развития для достижения поставленных целей используется набор инструментов экономического, экологического и социального развития.

Разработанная в процессе диссертационного исследования модель приведена на рисунке 13.

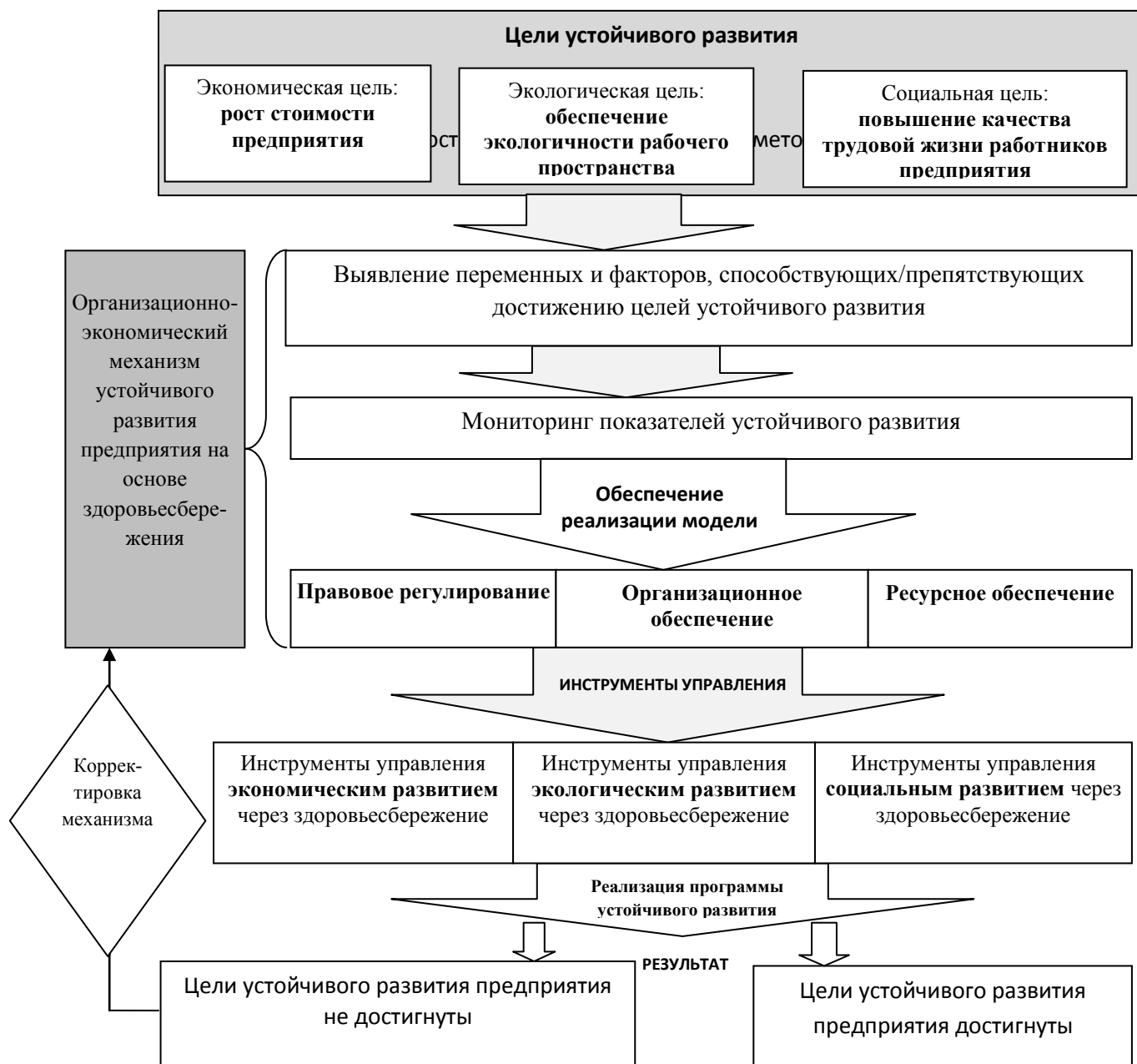


Рис. 13. Модель устойчивого развития предприятия на основе здоровьесбережения

Исходя из особенностей структуры представленной на рисунке 13 модели, а также на основе результатов обследования 9 промышленных предприятий Пермского края, были выделены два основных типа моделей устойчивого развития. Первая модель - *модель стихийного управления* устойчивым развитием предприятия, при которой менеджмент предприятия занимает пассивную позицию, а его экологическая и социальная политика имеет реактивный характер, что проявляется в необходимом минимальном реагировании на негативные ситуации и проблемы, например, дефицит квалифицированного персонала, ухудшение условий труда, ведущее к росту текучести кадров, возникновение «внештатных» аварийных ситуаций и т.д. По результатам обследования к данной модели были отнесены такие предприятия как ООО «Верхнекамская производственная компания», ООО «Бонус-Опт», ОАО «Сарановская шахта «Рудная», ООО «Барма».

Вторая модель - *модель стратегического планирования и управления*, при которой все стадии процесса устойчивого развития прогнозируются, проектируются и контролируются менеджментом предприятия. Именно вторая модель обеспечивает наибольшую экономическую и социальную эффективность управления устойчивым развитием. К числу обследованных предприятий, реализующих эту модель, относятся ПАО «Мотовилихинские заводы» ООО "УралТермоПром", ООО «ПНППК Электрон-контракт», ООО «ИНКАБ», ПАО «Протон-ПМ».

Несмотря на наличие принципиальных различий в подходах к организации процесса управления устойчивым развитием в рамках двух вышеназванных моделей в ходе исследования были выделены универсальные элементы и механизмы управления устойчивым развитием предприятия, обеспечивающие также максимально полный учет принципов здоровьесбережения, и универсальные инструменты управления.

Системообразующим элементом и основой процесса устойчивого развития промышленного предприятия на принципах здоровьесбережения

является руководитель, организующий деятельность работников, которая, в свою очередь, представляет собой второе звено в процессе устойчивого развития и здоровьесбережения. Правильно организованное взаимодействие руководителя и работников выступает также условием эффективности реализации процесса здоровьесбережения, поскольку оно повышает лояльность персонала, оказывает положительное влияние на мотивацию к здоровьесбережению. Такое взаимодействие субъекта и объекта управления может реализовываться в разнообразных формах. Компонентный состав процесса здоровьесбережения включает: мотив, инструменты, результат.

Мотив (система мотивов) к здоровьесбережению определяет интенсивность деятельности работника, в его основе находятся потребности здоровьесбережения. Определить мотивы, лежащие в основе деятельности конкретного работника по саморегулированию своего здоровья чрезвычайно важно для руководителя. Успешная реализация программ здоровьесбережения предполагает необходимость формирования у работников положительных мотивов, ведущих к возникновению и закреплению положительного эмоционально-ценностного отношения к профессиональному здоровью как объекту здоровьесбережения и как к источнику повышения работоспособности в целом. Эффективная деятельность по управлению устойчивым развитием предприятия, таким образом, будет достигнута, если мотивация работников совпадает с целями здоровьесбережения на предприятии в целом.

В ряду мотивов самосохранительного поведения в отношении здоровья, создающих условия для реализации концепции устойчивого развития предприятия, выделяют следующие:

1. Мотив к самосохранительному поведению (работник не совершает действий, наносящих вред его здоровью и здоровью окружающих).
2. Мотив к получению удовольствия от процесса укрепления здоровья (достижение ощущения физического и психического благополучия в результате улучшения состояния здоровья).

3. Мотив к самосовершенствованию (человек с высоким потенциалом здоровья обладает высоким творческим потенциалом, обеспечивающим ему, при прочих равных условиях, карьерный рост).

4. Мотив к самореализации в семейной жизни (у здорового человека выше возможность рождения здоровых детей и их успешного воспитания).

5. Мотив роста качества жизни (комфорт в личной и общественной жизни в большей степени в современном обществе доступен здоровым людям).

Процесс внедрения в личностное поведение работников основ мотивированного здоровьесберегающего поведения и привития интереса к качеству собственного здоровья должен осуществляться одновременно с реализацией здоровьесберегающей политики на предприятии по следующим направлениям:

- создание экологичного рабочего пространства;
- организация рабочего процесса, обеспечивающего оптимальные умственные и физические нагрузки в соответствии с индивидуальными особенностями работника;
- повышение уровня информированности работников, способствующее воспитанию положительного отношения к своему здоровью.

Разрабатывая систему мотивов по стимулированию поведения работников к самосохранительному поведению в отношении своего профессионального здоровья, нужно правильно и корректно учитывать такой важный элемент в модели стимулирования как мотивирующее начало денежных и неденежных факторов воздействия на поведение людей в качестве инструментов влияния на их индивидуальное поведение. Структурно-логический механизм влияния ценовых и неценовых факторов на основные результаты деятельности предприятия с точки зрения повышения эффективности его деятельности и обеспечения его устойчивого развития, проявляющегося через воздействие на качество рабочей силы, представлен на рисунке 14.

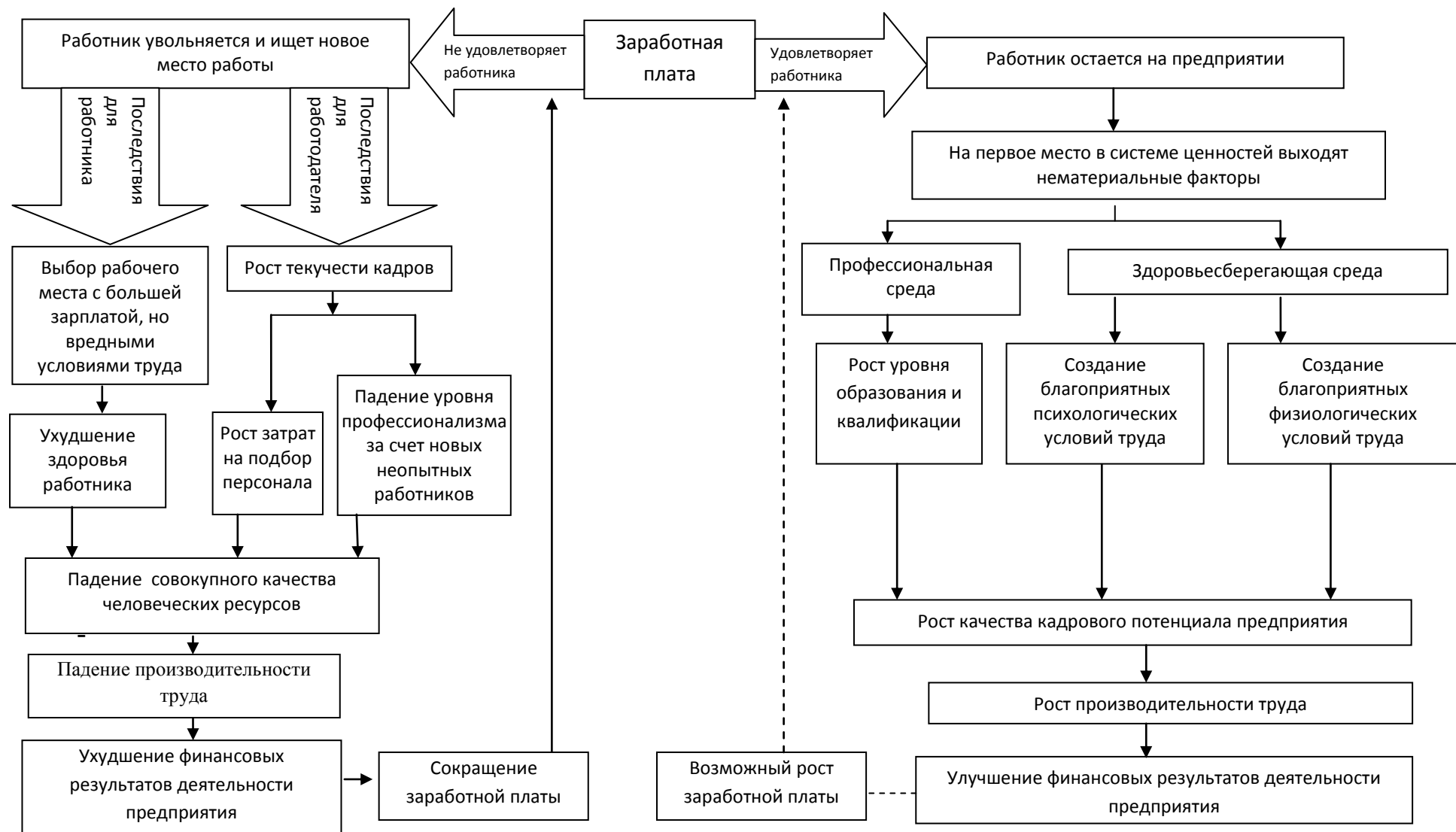


Рис. 14. Структурно-логический механизм влияния ценовых и неценовых факторов на качество рабочей силы как фактора повышения эффективности деятельности предприятия

Правильно построенная система мотивов позволяет успешно достигнуть цели деятельности.

Цели здоровьесбережения лежат в основе всего процесса здоровьесбережения, объединяя его ключевые компоненты. Наиболее ярко целеполагание проявляется в процессе здоровьесбережения, определяя содержание инструментов здоровьесбережения.

Задачи здоровьесбережения воплощают в себе и детализируют конкретные цели, а на основе решения задач разворачивается действие и взаимодействие руководителя и работников. Формулировка задач предполагает наличие определенных знаний и умений в области управления профессиональным здоровьем, опыта здоровьесберегающей деятельности и лояльного отношения работников к организации.

И цель, и задачи здоровьесбережения находятся в тесной зависимости с инструментами здоровьесбережения, а также с системой средств его обеспечения, представляющих собой совокупность документов и объектов инфраструктуры, определяющих особенности реализации технологии здоровьесбережения на предприятии. Именно набор инструментов, обеспечивающих весь процесс здоровьесбережения, является важным компонентом здоровьесберегающей деятельности.

Качество и эффективность процесса здоровьесбережения на предприятии, таким образом, определяется соответствием целей, задач и инструментов индивидуальным потребностям работников предприятия и состоянию здоровьесберегающей среды на предприятии.

Инструменты реализации механизма устойчивого развития предприятия с учетом здоровьесбережения охватывают весь комплекс инструментов, относящиеся к разным подсистемам единой системы управления предприятием: производственной, технологической, социально-экономической и другим. В совокупности инструменты реализации целей и задач устойчивого развития предприятия, обеспечивающих его сбалансированное социо-эколого-экономическое развитие составляют

инструментальный блок и включают комплекс мероприятий по улучшению условий труда, снижению рисков ухудшения профессионального здоровья, материального и морального стимулирования здоровьесбережения, финансированию реализации здоровьесберегающих технологий, организации и реализации процесса здоровьесбережения на предприятии и т.д. Базовый набор инструментов взаимодействия основных подсистем предприятия с подсистемой здоровьесбережения отражено на рисунке 15.



Рис. 15. Место подсистемы здоровьесбережения в общей системе промышленного предприятия и инструменты воздействия

Оценка результатов реализации процесса здоровьесбережения является важной составляющей модели устойчивого развития предприятия. На данном этапе проводится анализ собственных возможностей здоровьесбережения и контроль достижения цели, который предполагает:

- оценку степени достижения установленных показателей как субъектом, так и объектом управления;
- определение и анализ причин отклонений фактических результатов от плановых показателей;
- корректировку дальнейших действий по совершенствованию здоровьесберегающей среды на предприятии с целью его устойчивого развития.

В комплексе всех его элементов организационно-экономический механизм устойчивого развития предприятия позволяет реализовать в практической деятельности теоретическую концепцию устойчивого развития предприятия на основе здоровьесбережения, обеспечивая достижение поставленных целей. Как элемент общего механизма управления устойчивым развитием предприятия организационно-экономический механизм управления здоровьесбережением представляет собой особый порядок взаимодействия работников и руководства предприятия, направленный на достижение общей цели – сбережения профессионального здоровья и достижения устойчивого развития. Эффективность реализации технологии здоровьесбережения достигается при обеспечении следующих условий:

- целенаправленное взаимодействие руководителя и работников;
- процесс сохранения и укрепления профессионального здоровья предполагает сбалансированность целей организации и индивидуальных целей работников;
- эффект деятельности по сбережению профессионального здоровья достигается наиболее полно при включении работников в систему управления собственным здоровьем;

- разработана программа здоровьесбережения, обеспечивающая достижение поставленных целей процесса;

- разработана система индикаторов, позволяющая объективно оценить качество и степень достижения поставленных результатов технологического процесса здоровьесбережения по таким параметрам как физические и психофизиологические качества работников, а также уровень организации процесса здоровьесбережения на предприятии.

Определяющее значение для разработки технологий устойчивого развития и их практического применения на промышленном предприятии имеет повышение компетентности работников в использовании здоровьесберегающих технологий. Как уже отмечалось ранее, успешная реализация концепции устойчивого развития возможна только при наличии у исполнителей ценностных установок на сохранение и сбережение профессионального здоровья в интересах предприятия в целом. Ключевые направления формирования таких ценностных установок работников на здоровьесбережение включают:

- ценностную ориентацию на сохранение профессионального здоровья на рабочем месте (сочетание режимов труда и отдыха, обеспечение экологичности рабочего пространства, обеспечение горячим питанием во время обеденного перерыва, оптимального температурного режима и пр.);

- ценностную ориентацию на здоровьесбережение в повседневной практике (регулярность и правильность питания, регулярные физические нагрузки, рациональное сочетание работы и отдыха, полноценный сон и т.д.).

Неотъемлемым условием организации любого рабочего (производственного) процесса, обеспечивающего оптимальные условия для здоровьесбережения, является постоянное повышение профессиональной компетентности работников, способствующей привитию навыков здоровьесбережения.

Завершая теоретический анализ процесса построения модели устойчивого развития предприятия на основе здоровьесбережения

необходимо еще раз вернуться к вопросу об основных элементах механизма устойчивого развития предприятия на основе здоровьесбережения и определении взаимного влияния всех составных частей механизма.

По нашему мнению, для формирования эффективного механизма устойчивого развития менеджерам и собственникам предприятия необходимо руководствоваться следующими положениями.

1. Механизм – это единая система, объединяющая в себе взаимосвязанные элементы, обладающая свойствами целостности, оптимальности, надежности, экономичности, целесообразности и другими и его успешное функционирование зависит от полноты и качества проявления всех этих свойств.

2. Цель функционирования механизма устойчивого развития на основе здоровьесбережения должна быть четко сформулирована еще на стадии формирования механизма и зафиксирована в нормативных документах предприятия, должна иметь возможность для корректировки, должна обеспечиваться концентрацией всех необходимых ресурсов.

3. Механизм должен охватывать все взаимосвязи, направления и схемы взаимодействия между элементами механизма и внешним окружением.

4. Механизм должен обеспечивать эффективность функционирования системы в целом, превышающую эффективность функционирования ее отдельных элементов.

Внедрение и реализация данных положений позволяют предприятию увеличить прибыльность деятельности, повысить производительность труда и производства, улучшить социальный и экологический климат на предприятии, обеспечить развитие человеческого капитала предприятия, способствующее росту производительности труда.

Важным элементом модели и механизма устойчивого развития предприятия является нормативный документ - *программа устойчивого развития предприятия*, включающий комплекс определенных действий руководящего звена предприятия, направленных на усовершенствование

стратегически-приоритетных видов деятельности в области устойчивого развития и здоровьесбережения, а также конкретные мероприятия, направленные на устойчивое развитие с учетом здоровьесбережения. Такая программа позволит обеспечить успешную реализацию стратегии охраны здоровья сотрудников предприятий по всем основным направлениям при одновременном решении задачи устойчивого развития предприятия. А именно:

- создание здоровой и безопасной экологической среды на работе;
- создание методологии формирования ценностных установок сотрудников на здоровье как высшую ценность;
- разработка и внедрение системы самооценки уровня здоровья и самооздоровления работников предприятия;
- совершенствование информационной системы, обеспечивающей сотрудников современными знаниями в вопросах охраны здоровья;
- взаимодействие со структурами медицинского и социального страхования и внедрения системы страхования здоровья работников предприятия;
- формирование потребности работников предприятия в применении здоровьесберегающих технологий, организации здорового досуга, посещении оздоровительных клубов по интересам, участии в спортивных мероприятиях, занятии физической культуры и оздоровительным туризмом и пр.

Разработка научно обоснованных программ здоровьесбережения для конкретных предприятий Пермского края, обеспечивающих условия для их сбалансированного социо-эколого-экономического развития, была осуществлена на основе и с учетом изучения опыта практического применения таких программ, механизмов и инструментов здоровьесбережения зарубежными и отечественными предприятиями.

3.2 Международная и отечественная практика реализации механизмов здоровьесбережения для обеспечения устойчивого развития предприятия

Изучение международной и отечественной практики реализации механизмов здоровьесбережения с целью определения возможностей применения наиболее удачного опыта на отечественных промышленных предприятиях показало следующее.

Программы управления здоровьем на рабочих местах стали внедряться на предприятиях Европы еще в 1920-е годы. Однако вплоть до второй половины XX века цели и задачи «производственной медицины» были сосредоточены только на устранении физических последствий от аварий, травм и увечий, полученных работниками на предприятиях в процессе производственной деятельности. Первые программы по профилактике и лечению профессиональных заболеваний, в том числе хронических болезней, а также любых заболеваний, связанных с работой, появились в 1960-1970 гг.

В 90-е годы XX века специалисты в области производственной медицины осознали и признали связь между заболеваниями работников и их продуктивностью и начали привлекать руководство корпораций к комплексному решению задач создания более эффективного производства, основанного на здоровье сотрудников. Теперь речь идет об осознанном управлении профессиональным здоровьем и производственной продуктивностью работников [231]. По мере увеличения статистических данных о положительном эффекте корпоративных программ здорового образа жизни на деятельность предприятий и общества в целом, стали применяться различные меры государственной поддержки предприятий, организующих такие программы.

Сегодня в развитых странах корпоративные программы и меры, направленные на формирование здорового образа жизни работников, а также и членов их семей, получают все более широкое распространение. Забота о

состоянии здоровья работников является неотъемлемым элементом политики безопасности не только на тех предприятиях, где это вызвано спецификой их деятельности (например, в транспортных компаниях, в горнодобывающей промышленности, в строительстве и т.д.). В последнее время корпоративные действия по охране и повышению здоровья стали широко распространяться в организациях и предприятиях всех отраслей и сфер экономики.

В зависимости от направления воздействия программы здоровьесбережения на современных предприятиях делятся на две группы:

1) программы, направленные исключительно на охрану здоровья работников, особенно на вредном и опасном производстве, предотвращение профессиональных заболеваний, травм и инвалидности;

2) программы, которые помимо охраны здоровья работников решают задачи более высокого ценностного уровня – поддержание и улучшение здоровья сотрудников с целью повышения их продуктивности их работы, трудового потенциала предприятий.

Изучение обширного опыта реализации корпоративных программ здоровьесбережения за рубежом показало, что такие программы могут быть эффективными при условии наличия реальных возможностей управления различными болезнями, применение скрининга и существование возможности доступного лечения.

Разработка и реализация программ, направленных только на охрану труда работников во вредных и опасных условиях труда, обеспечивается на основе более низких совокупных издержек, поскольку их охват меньше, чем у универсальных программ. Однако, в ряде случаев, такие программы сопровождаются ростом издержек связанных с созданием системы идентификации работников, подходящих для участия в программе. При этом, степень участия в программах может зависеть от разных причин, включая личностно-ориентированную модель поведения, что отмечалось в предыдущем параграфе.

В укрупненном виде корпоративные программы здоровьесбережения можно разделить на 2 группы по степени охвата:

1) Программы, направленные на всех работников. Задачи таких программ состоят в том, чтобы улучшить состояние здоровья всего трудового коллектива. Даже небольшие изменения в поведении большой группы людей могут оказать существенное положительное влияние на итоговые показатели деятельности предприятия. Так, небольшие улучшения в показателях артериального давления, уровня холестерина и т.д., могут существенно снизить совокупные расходы на здравоохранение, а за счет повышения работоспособности людей в течение всего рабочего дня – улучшить и финансово-экономические показатели деятельности.

2) Программы, направленные на определенные группы работников. Такие программы разрабатываются для работников, имеющих наиболее высокие шансы улучшить свое здоровье или для тех, кто получит максимальную выгоду от участия в программе.

Обзор практического опыта реализации таких программ в разных странах мира показал следующее [171, 183].

1. Типичная программа здоровьесбережения на рабочем месте охватывает менее 50% занятых (вариация от 10% до 64%, медиана – 33%).

2. Менее склонны к участию в программах здоровьесбережения мужчины, «синие воротнички», курильщики.

3. Более склонны к участию в программах здоровьесбережения женщины (за исключением посещения фитнес-центров) и люди с более высоким социальным статусом.

4. Активность участия в программах здоровьесбережения зависит от формы работы: посменный график работы уменьшает активность участия, а постоянная занятость полный рабочий день, напротив – увеличивает.

5. Более привлекательны для работников (и, соответственно, имеют больший охват) программы, предлагающие определенные бонусы участникам, а также программы, состоящие из нескольких компонент или

корректирующие одновременно разные направления поведения (не узконаправленные). В частности, в качестве бонусов к участию в программах могут использоваться: расширение покрытия полиса дополнительного медицинского страхования, денежные премии, дополнительные выходные дни для участия в спортивных тренировках/соревнованиях, корпоративных спортивных мероприятиях и т.д.

Таким образом, можно сделать вывод, что программы управления профессиональным здоровьем должны строиться с учетом особенностей потенциального контингента участников.

По содержанию такие программы можно разделить на четыре большие группы:

- 1) программы, направленные на выявление факторов риска;
- 2) программы, меняющие поведение работников в отношении их здоровья;
- 3) образовательные программы по вопросам здоровьесбережения;
- 4) программы, меняющую рабочую среду.

Проанализируем более подробно содержание, основные преимущества и недостатки этих программ.

Программы, направленные на выявление факторов риска. К инструментам таких программ относят медицинские профилактические осмотры (биометрический скрининг) и простой скрининг состояния здоровья. Чаще всего, простой скрининг включает анализ ответов работников на вопросы о своем здоровье, например, артериальном давлении, уровне холестерина и т.д. Кроме того, в рамках простого скрининга могут выявляться и поведенческие факторы риска, связанные с образом жизни индивида – курение, употребление алкоголя, нездоровое питание, вредные привычки, уровень ежедневной физической активности, стресс и т.д.

В США и многих странах Западной Европы на тех предприятиях, которые реализуют хотя бы минимальные меры в сфере поддержания здорового образа жизни работников, как правило, всегда есть простые

скрининги. Во многом это связано с тем, что страховые планы в США включают простой скрининг в стандартный пакет, предлагаемый работодателям страховыми компаниями. Простые скрининги часто осуществляются дистанционно, и стандартная анкета включает от 20 до 60 вопросов. Работника спрашивают о его физическом состоянии (рост, вес, давление, уровень холестерина, прочие биометрические данные); образе жизни (курение, потребление алкоголя, питание, физическая активность, режим сна, стресс и т.д.); медицинской истории (перенесенные ранее и текущие заболевания); отношении к здоровью, работе и жизни. Если скрининг осуществляется в электронной форме, это позволяет практически сразу предоставить работнику информацию о его личных факторах риска. Кроме того, обобщенные результаты скрининга позволяют сформировать представление о потребностях организации в расходах на прочие необходимые меры поддержания здорового образа жизни.

В отличие от простого скрининга, медицинские профилактические осмотры (биометрические скрининги) основаны не на самооценке работников, а на фактических измерениях, осуществляемых медицинскими специалистами. Биометрические скрининги намного дороже, чем простые, и по данным США их могут позволить себе только 32% крупных компаний. Распространению биометрических скринингов мешает тот факт, что они часто негативно воспринимаются работниками и их внедрению препятствуют профсоюзы, т.к. видят в них вторжение в частную жизнь. Кроме того, есть опасения, что к некоторым сотрудникам по итогам биометрического скрининга на предприятии может измениться отношение.

Для решения этой проблемы обязательства по прохождению ежегодного скрининга здоровья могут включаться в трудовой контракт работника. Для того чтобы стимулировать работников участвовать в скринингах, используются различные финансовые стимулы, наиболее популярный из которых – снижение размера соплатежа за медицинскую страховку для тех, кто прошел скрининг. Между тем эксперты отмечают, что

сами по себе скрининги (как простые, так и биометрические) не являются достаточным инструментом для изменения отношения работников к своему здоровью – это лишь первый шаг в ряду комплекса мер. Также скрининг сам по себе не дает ответа на вопрос: на каких группах работников необходимо сфокусировать внимание при разработке и реализации программ здоровьесбережения предприятия и как распределить направления поддержки и ресурсы между разными группами работников.

В России, в отличие от большинства стран мира, медицинские службы, занимающиеся вопросами охраны и гигиены труда, с которыми работодатели консультируются по поводу улучшения условий работы и которые следят за состоянием здоровья работников, включены в организационную структуру многих крупных компаний, а специализированные профилактические центры здоровья при муниципальных учреждениях здравоохранения и частные медицинские центры проводят ежегодные скрининги (как простые, так и биометрические) по договорам с предприятиями.

Анализ структуры, субъектов и результатов проведения в 2014 г. периодических медицинских осмотров работников, занятых на вредных работах и на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами в целом на всех предприятиях г. Перми представлен в таблице 16.

Из таблицы 16 видно, что практически все периодические медицинские осмотры на предприятиях Пермского края проводят крупные медицинские учреждения и специализированные частные медицинские центры (94,8% всех обследованных). Из числа специализированных профцентров наибольший охват подлежащих периодическим медицинским осмотрам работников приходится на ГАУЗ ПК ГБ № 9 и ФБУН. Профцентры в основном проводят периодические медицинские осмотры стажированных работников, занятых на вредных работах и на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами. Тем не менее, наибольшее количество лиц с подозрением на профессиональное заболевания (впервые

поставленный диагноз) выявлено в именно краевом и городском центрах профессиональной патологии.

Таблица 16

Результаты проведения обязательного периодического медицинского осмотра работников, занятых на вредных работах и на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами в 2014 г.

	Число работников, подлежащих ПМО	Число работников, прошедших ПМО	% участия ПЦ в ПМО ПК	Кол-во лиц с подозрением на профессион. забол., выявленных на ПМО
Всего по г. Перми и Пермскому краю	181 682	174 249	100	147
Число работников, самостоятельно обследованных частными медицинскими центрами по инициативе предприятий	172 282	165 097	94,80	129
Число работников, обследованных профилактическими центрами, в том числе	9 400	9 152	5,20	18
ПККБ	2571	2466	1,40	7
ГАУЗ ПК ГБ № 9	2 686	2 646	1,50	9
РЖД	1091	1021	0,60	1
ФБУН	3 052	3 019	1,70	1

Что касается структуры и динамики профессиональных заболеваний в Пермском крае, то здесь нужно отметить следующее. Чаще всего профессиональные заболевания у работников промышленных предприятий Пермского края выявляются по таким профилям как вибрационная болезнь, хронический бронхит, пневмокониоз. Риски для здоровья, вызывающие эти заболевания, связанные с особенностями рабочего места (температура, шум, пыль, опасные химические вещества, небезопасное машинное оборудование и психологический стресс) и способны усугубить уже имеющиеся проблемы

со здоровьем. Условия занятости, вид работы и место в трудовой иерархии также оказывают влияние на профессиональное здоровье. Люди, работающие в условиях стресса или в нестабильной обстановке, больше курят, делают меньше физических упражнений, придерживаются нездорового питания, склонны употреблять алкоголь для снятия стресса.

Структура профессиональной заболеваемости работников промышленных предприятий Пермского края по данным медицинских осмотров за 2014 год представлена на рисунке 16.



Рис. 16. Структура профессиональной заболеваемости в г. Перми и Пермском крае в 2014 году

Хронические респираторные заболевания, нарушения функционирования скелетно-мышечного аппарата, потеря слуха, спровоцированная повышенным уровнем шума, а также кожные проблемы,

относятся к наиболее часто встречающимся профессиональным заболеваниям не только в Пермском крае и России. При этом лишь в трети стран предприятия реализуют программы, занимающиеся этими вопросами.

Неинфекционные заболевания, спровоцированные негативными условиями труда, сердечно-сосудистые болезни и депрессия, вызванные профессиональным стрессом, ведут к росту показателей продолжительной нетрудоспособности и отсутствия на рабочем месте. К профессиональным неинфекционным заболеваниям, связанным с загрязнением воздуха на рабочем месте и радиацией, относят профессиональный рак, хронический бронхит и астму.

Несмотря на давно установленную и доказанную зависимость между уровнем экологичности рабочего места и возникновением целого ряда профессиональных заболеваний, в большинстве стран врачи и медсестры не имеют надлежащей подготовки для того, чтобы заниматься проблемами профессионального здоровья, а во многих странах отсутствует последипломная подготовка медицинских работников по вопросам охраны труда.

Вторая группа программ управления профессиональным здоровьем работников промышленных предприятий охватывает ***программы, меняющие поведение работников.***

Чаще всего встречаются программы, предусматривающие персональное консультирование (коучинг), меры, стимулирующие отказ от курения, программы управления собственным весом, программы по изменению питания, занятия спортом, а также различные соревнования и конкурсы. Персональное консультирование может быть построено на данных скрининга (простого или биометрического). Оно может проводиться в различных формах: дистанционно, посредством телефонных или интернет-консультаций, посредством личного общения. В последнее время интернет-консультирование становится все более популярным. Персональное консультирование может предоставляться как сотрудникам с высокими

рисками здоровью, так и всем, кто в них нуждается. Широкое распространение в крупных компаниях получили программы борьбы с курением (40% предприятий имеют такие программы) и программы управления собственным весом (34%). Однако известны примеры, когда программы, направленные на прекращение курения (снижение веса) даже стимулировали работников к нездоровому поведению. Такие программы оценивали только результат (бросил курить/снизил вес) и предоставляли премию (приз) отличившимся сотрудникам. В итоге перед стартом новой программы работники вновь начинали курить (набрать вес) с тем, чтобы по ее окончании вновь получить премию [185].

Помимо программ, направленных на борьбу с избыточной массой тела и курением, существует множество программ, предлагающих улучшение качества питания, предоставляющих возможности для повышения физической активности, участия в соревнованиях и т.д. Чтобы эти программы были успешными, привлекали внимание сотрудников и имели широкий охват, они должны постоянно развиваться и меняться. Кроме того, эти программы должны предоставлять достаточно большой набор мероприятий, чтобы отвечать разнообразным нуждам работников. Например, в компании General Mills для сотрудников, работающих в разных подразделениях, внедряются разные программы. Так, для работающих в штаб-квартире и для руководящих работников применяются программы, фокусирующиеся на личностном росте, благополучии, спокойствии и управлении стрессом. Программы для работающих в сфере продаж чаще всего организованы в виде конкурсов (учитывая склонность таких сотрудников к конкуренции), для них также применяются программы, основанные на общественных обязательствах (взывающие к социальной стороне их натуры). Программы для работников сети сбыта в большей степени связаны с вопросами безопасности и эргономики [170]. Как правило, задача всевозможных конкурсов и соревнований (как индивидуальных, так и

групповых) состоит в том, чтобы повышать информированность сотрудников и вдохновлять их на ведение здорового образа жизни.

Третья группа программ управления профессиональным здоровьем работников промышленных предприятий включает ***специальные образовательные программы***. Образовательные программы охватывают различные мероприятия, вроде дней здоровья, специальных семинаров, поддержания он-лайн ресурсов, посвященных проблемам здоровья и т.п.

Наконец, к четвертой группе программ относятся ***программы, меняющую рабочую среду***. Изменение рабочей среды рассматривается экспертами как весьма эффективное направление программ по формированию здоровьесберегающего поведения у работников. Однако в настоящее время такие программы распространены не так широко, как ранее перечисленные. Если такие программы применяются, то чаще всего изменение рабочей среды затрагивает сферу питания работников и/или маршруты их передвижения. Например, в программах, направленных на диетическое питание работников предприятия может быть предусмотрено изменение ассортимент блюд в столовых и автоматах по продаже напитков и снеков, а также кофе-брейков. Иногда отдельные полезные продукты даже могут предлагаться бесплатно или обмениваться на вредные продукты (например, сок или йогурт предлагается в обмен на кока-колу или другие сладкие газированные напитки). Также распространена практика различной маркировки блюд в зависимости от их полезности.

Некоторые предприятия предлагают своим работникам программы занятия спортом в рабочее время в расположенных на территории предприятия спортивных центрах (например, американские компании Medtronic, ECA и King County), или предлагают гибкий рабочий график с тем, чтобы сотрудники могли найти время для занятий спортом [171].

Наконец, в рамках программ, направленных на изменение рабочей среды может быть реализован и комплекс мер по предотвращающую возникновения профессиональных заболеваний. К наиболее популярным

мерам относятся инкапсуляция источников загрязнения воздуха, вентиляция рабочих помещений, шумопоглощение, замена опасных химических веществ, используемых в производстве, оптимизация рабочего пространства и режима работы, создание специальных служб гигиены труда и стационарных пунктов медицинской помощи и профориентационной работы.

Задачей специальных служб гигиены труда является оценка рисков возникновения профессиональных заболеваний, связанных с конкретным рабочим местом и разработка рекомендаций по предотвращению риска развития таких заболеваний. Работники предприятия, подверженные риску, должны проходить регулярные медицинские осмотры, целью которых является раннее выявление любых проблем со здоровьем, особенно в случаях, если лечение и изменения рабочего пространства могут помочь предотвратить неисправимый вред.

Пункты первичной медико-санитарной помощи могут оказывать ряд базовых услуг в области охраны здоровья и гигиены труда работникам в неформальном секторе и на малых предприятиях, расположенных в территориальной близости от места нахождения этих пунктов. В большинстве случаев работники таких пунктов посещают предприятия и дают свои рекомендации по совершенствованию условий труда, а также проводят предварительные медицинские осмотры, диагностику профессиональных заболеваний, составляют отчетность о выявленных заболеваниях. Подобные службы позволяют добиться следующих положительных сдвигов в области здоровьесбережения:

- повышение экологичности рабочего пространства, даже после первого посещения;
- раннее выявление связанных проблем профессионального здоровья и принятие мер по их устранению;
- информационная работа и привлечение трудовых коллективов к решению вопросов здоровьесбережения на рабочем месте.

Охват работников промышленных предприятий медико-санитарными услугами подразумевает обеспечение их необходимым для сохранения и укрепления здоровья объемом услуг медицинского характера, способствующих сохранению профессионального здоровья, реализации профилактических мероприятий.

Нужно отметить также, что предприятия подбирают себе разные сочетания программ и мер в зависимости от специфики своей деятельности, характеристик рабочей силы, финансовых и технических возможностей. Исходя из последнего фактора выделяют четыре вида программ:

- 1) дорогостоящие программы с высокими постоянными и переменными издержками;
- 2) программы с низкими постоянными и высокими переменными издержками;
- 3) программы с высокими постоянными и низкими (нулевыми) переменными издержками;
- 4) низкозатратные и даже бесплатные программы.

Их характеристика приведена в таблице 17.

Таблица 17

Классификация мер по созданию здоровьесберегающей рабочей среды на предприятии в зависимости от размера затрат

Тип программы в зависимости от размера затрат	Примеры программ	Особенности внедрения на предприятии
Низкозатратные или бесплатные	Запреты курения в закрытых помещениях, изменение ассортимента блюд, предлагаемых в столовых, изменение режима работы (выбор наиболее удобного распорядка работы ради возможности посещать спортзал) и некоторые другие меры	Для их внедрения на предприятии достаточно волевого решения со стороны руководства или собственников и контроля за соблюдением новых правил на начальном этапе реализации программы

Программы с высокими постоянными и низкими (нулевыми) переменными издержками	Меры, связанные с серьезным изменением рабочей среды, в том числе реконструкцией зданий и переоборудованием рабочих мест	Требуют серьезной подготовки и высоких расходов на первоначальном этапе, однако, после того, как изменения осуществлены, предприятию ничего не нужно тратить на то, чтобы стимулировать работников на здоровьесбережение
Программы с низкими постоянными и высокими переменными издержками	Образовательные программы, программы покупки (субсидирования) абонементов в спортклуб для сотрудников, полисы добровольного медицинского страхования и т.п.	Бюджет таких программ утверждается ежегодно. Они легко поддаются корректировке в зависимости от финансового состояния предприятия. Для их осуществления предприятия чаще всего обращаются к специализированным поставщикам услуг, а не оказывают их силами собственных подразделений
Дорогие программы с высокими постоянными и переменными издержками	Создание собственных центров (спортивных, медицинских, образовательных и т.д.)	Доступны только крупным предприятиям, требуют значительных ресурсов от предприятий, и в случае финансовых проблем предприятию не так просто сократить расходы на управление этими программами

Таким образом, в развитых странах корпоративные программы здоровья получили широкое распространение. Разнообразные и комплексные программы встречаются чаще на крупных предприятиях, реже - на малых и средних.

Наибольшее распространение получили программы, направление на выявление факторов риска здоровья, а также на формирование ответственного отношения к своему здоровью. Корпоративные программы здоровья приносят выгоды работникам, предприятиям, и всему обществу в целом. Эти выгоды могут быть измерены как в количественных показателях, так и в денежном эквиваленте.

В развитых странах стандартные корпоративные программы начинаются со скрининга и оценки рисков здоровью работников, как поведенческих, таких как курение, вредное употребление алкоголя, неправильное питание и низкая физическая активность, так и рисков возникновения и развития профессиональных заболеваний, которые должны быть объектом внимания при разработке корпоративных программ здоровья. Кирстен и Холл, проводившие специальное исследование лучших практик корпоративных программ здоровья, пришли к выводу, что угрозы душевному здоровью и благополучию сотрудников – одни из главных вызовов XXI века, с которыми сталкиваются специалисты по управлению здоровьем на рабочем месте [184].

Сокращение пропусков работы по болезни также является важным показателем эффективности программ здоровьесбережения. Например, исследование Конрада, проводившееся в трех медицинских компаниях США, показало, что вовлеченность работников в программы здоровья сокращает число рабочих дней, пропускаемых по болезни, в среднем на 15%. В аналогичном исследовании Серкснера приводится цифра «6 дней в год» - на столько в среднем сократились пропуски работы по болезни у сотрудников телекоммуникационных компаний, участвовавших в программах здоровья. Эта цифра, умноженная на среднедневную заработную плату, позволяет оценить выгоды и для предприятия, и для экономики в целом в денежном выражении [176].

Обобщая вышесказанное можно отметить, что правильный образ жизни является основой здоровья персонала, повышает производительность труда и работоспособность в течение всего рабочего дня, формирует благополучное душевное состояние, укрепляет жизненную позицию, восстанавливает защитные силы организма. Таким образом, здоровье является важным элементом качества трудовой жизни. Создание безопасных и здоровых условий труда оказывает существенное влияние на повышение экономической эффективности бизнеса и развитие предприятия, так как

здоровые сотрудники трудятся эффективнее, чем страдающие какими-либо заболеваниями. Будучи здоровыми, сотрудники демонстрируют большую продуктивность, сокращается производственный травматизм и брак в работе, невыходы на работу. Поэтому в настоящее время приоритетным направлением деятельности руководства предприятий должно стать решение вопросов профессионального здоровья и безопасности их работников.

Важным направлением применения здоровьесберегающих технологий на уровне предприятия является разработка научно-методических подходов, решающих двуетадийную задачу обучения самосохранительному поведению и активации мотивационной составляющей в перспективе непрерывности трудового стажа и профессиональной карьеры. Вовлечение работников в систему оздоровительной физической культуры (спорта) инициирует повышение грамотности и информированности в вопросах базовых составляющих здорового образа жизни: системы питания, психорегуляции, внутренинформационных факторов воздействия на организм, способов диагностики, контроля и самоконтроля занимающихся и, как следствие, повышения доли "собственных усилий" в формировании индивидуального здоровья. Решение задач снижения заболеваемости в производственном коллективе, уменьшения количества дней и среднего срока временной нетрудоспособности и, как следствие, повышения качества человеческих ресурсов требует реализации комплексных программ управления здоровьем работников, включающих, в том числе, мероприятия, направленные на снижение распространенности поведенческих факторов риска.

3.3. Разработка программы здоровьесбережения для достижения устойчивого развития предприятия

Методика оценки устойчивого развития предприятия, представленная в главе 2, включала определение показателей экономического, экологического, социального развития и влияния здоровьесберегающей среды на

комплексный показатель устойчивого развития предприятия. При этом сложность задачи управления устойчивым развитием предприятия заключается в том, что управлять им можно лишь комплексно, обеспечивая сбалансированность развития всех сфер (экологической, экономической и социальной) по отдельности и в совокупности. Поскольку каждое предприятие является сложной социо-эколого-экономической системой, управление ее устойчивым развитием подразумевает создание условий для сбалансированного функционирования составляющих элементов.

Каждый процесс имеет свои цели и обеспечивается соответствующими ресурсами (кадровыми, материально-техническими и методическими). Построение процессов является сугубо специфичным для каждого конкретного промышленного предприятия (учитываются отраслевая специфика, продуктовая и рыночная направленность, стратегические цели и ресурсные возможности).

Работа подразделений предприятия должна быть ориентирована на их функциональные направления деятельности, в описании которых наиболее полно представлены все аспекты здоровьесберегающей деятельности с учетом внутрифирменного взаимодействия. Каждое из подразделений с позиций процессного подхода следует рассматривать как ключевой процесс здоровьесбережения.

Программа управления устойчивым развитием должна включать следующие блоки: целевой, ресурсный, реализационный и контрольный (рисунок 17).

Выполнение программы напрямую зависит от качества и полноты ее информационного обеспечения. С этой целью необходимо развитие на предприятии системы интегрированных информационных данных, разделенных на несколько блоков по определенным направлениям деятельности предприятия. Особое значение следует придавать данным об изменениях во внешней среде и внутреннем состоянии предприятия, от которых зависит разработка и выбор наиболее эффективных стратегических

мероприятий. Так, например, в условиях влияния на предприятие негативных внешних факторов, необходимо разработать меры, направленные на быстрое получение прибыли (сдача в аренду или продажа свободных основных средств), концентрации на наиболее рентабельном виде деятельности. Когда предприятие обладает значительными внутренними резервами, необходимо следовать стратегии постепенного роста.



Рис. 17. Структура программы управления устойчивым развитием

На современном этапе развития научной парадигмы следует считать, что наиболее действенным инструментом обеспечения условий для устойчивого развития является метод управления на основе выявления слабых сигналов опасности. Данный метод наиболее эффективен при

высоком уровне нестабильности, когда возникает объективная необходимость принятия решения на предупреждение вне зависимости от частоты сигналов об опасности. Это представляет собой первый уровень управления устойчивым развитием на основе слабых сигналов [9, с.175].

Второй уровень связан с подготовкой комплекса мер, направленных на минимизацию степени незащищенности предприятий и повышение их гибкости с целью быстрого реагирования на уровне ясных и определенных сигналов опасности - в этом случае наиболее весомую роль играет фактор времени. Это связано с тем, что в случае резкой дестабилизации ситуации времени на выработку и принятие правильных решений может не хватить. Соответственно выделяются еще два уровня в зависимости от степени конкретизации факторов опасности. Также в данном контексте используется система чрезвычайных мер при стратегических рисках, которая реагирует на факторы нестабильности и внезапных угроз, возможностей нанесения крупного ущерба или вопреки планированию, когда возникающие задачи не имеют конкретных решений, а также в иных экстремальных случаях. Обозначенная система реагирует на чрезвычайные обстоятельства типовым способом.

Разработанные на основе оценки современных подходов к управлению устойчивым развитием с учетом здоровьесбережения программы включают два набора мероприятий:

- набор компенсационных мероприятий для корректировки объективно неблагоприятных условий труда в целом для предприятий одного вида деятельности;
- набор специальных мероприятий для сложных психологических условий труда, разработанных с учетом выявленных как объективных, так и субъективных факторов (неблагоприятный психологический климат, напряженные условия труда, повышенная ответственность и пр.), которые могут получить индивидуальное содержание для каждого предприятия в зависимости от результатов проведенной оценки.

Первый набор мероприятий программы включает:

1. Выявление факторов риска здоровью работников, прежде всего поведенческих, таких как стрессы, никотиновая и алкогольная зависимость, неправильное питание, недостаточная двигательная активность. Именно эти факторы риска наиболее часто становятся причиной хронических заболеваний, в том числе профессиональных. Выявление и оценка этих факторов осуществляется в рамках следующих мероприятий:

- проведение медицинских профилактических осмотров;
- мониторинг состояния здоровья на основании результатов регулярного анкетирования работников с целью выяснения состояния их здоровья и образа жизни.

2. Проведение образовательных мероприятий по вопросам здоровьесбережения, в том числе «дни здоровья», специальные семинары, онлайн-ресурсы, посвященные проблемам здоровья.

3. Разработка оздоровительных программ здоровьесбережения, охватывающих не только работников, но и членов их семей за счет действия «эффекта окружения».

Второй набор мероприятий программ устойчивого развития предприятия с учетом здоровьесбережения включает специфические меры воздействия на работников.

1. Реализацию узкоспециализированных подпрограмм укрепления здоровья для отдельных групп работников (например, категорий, работающих в условиях повышенного риска определенных заболеваний).

2. Расширение возможностей для работников, прошедших скрининги и осмотры, льготного участия в мероприятиях в области здоровьесбережения, к которым наиболее часто относятся:

- персональное консультирование по вопросам здоровья;
- консультации по составлению программ питания и стимулированию физической активности;
- антитабачные программы;

➤ программы коррекции избыточного веса.

3. Изменение рабочей среды, затрагивающие сферу питания работников и/или маршрутов их передвижения. Включает следующее.

3.1. Смена форм деятельности. При труде с вынужденным темпом и ритмом работы (поточно-конвейерная система и др.) смена форм деятельности может осуществляться в виде ротации (перемены) рабочих мест и соответственно выполняемых рабочих операций. При таких видах труда, где работник имеет возможность самостоятельно частично планировать свой трудовой процесс, смена форм деятельности может обеспечиваться распределением выполнения в течение рабочего дня основных и вспомогательных операций. Смена форм деятельности при труде, когда работник полностью сам определяет и планирует свой трудовой процесс, достигается выполнением в различные часы рабочего дня работ различной степени сложности.

3.2 Внедрение гибких графиков работы. Сущность систем гибкого режима работы заключается в том, что рабочий день состоит из двух частей: первая включает время обязательного присутствия работников на рабочих местах (так называемое фиксированное рабочее время), вторая часть - это собственно гибкое рабочее время, в рамках которого работники сами определяют время начала и окончания работы при обязательном условии отработки установленного фонда рабочего времени. Гибкими и фиксированными иногда могут быть и части обеденного перерыва. Система гибкого режима работы имеет два основных варианта:

- с обязательным соблюдением работниками установленной продолжительности рабочего дня. В этом случае работники, пришедшие на работу позднее, отрабатывают положенное время в тот же день;

- с обязательным соблюдением недельного или месячного фонда рабочего времени. В этом варианте работники могут переносить разницу между отработанным и обязательным временем с одного дня на другой или с одной недели на другую в течение того же месяца.

Разнообразие инструментов, используемых в программах управления здоровьесбережением, можно объединить в 2 группы:

1. Меры, направленные на расширение возможностей выбора более здорового поведения. Этот тип воздействия характеризуется наименьшей степенью принуждения со стороны работодателя. Например, за счет государственных средств строятся доступные спортивные сооружения, организуется городское пространство таким образом, чтобы жители могли пользоваться велосипедами. Что касается мотивирования выбора здорового образа жизни со стороны работодателей, то здесь фирмы могут предоставлять своим работникам бесплатные или льготные абонементы в спортивный центр, оплачивать питание в столовой, организовать на территории предприятия бесплатную стоянку для велосипедов и пр. Если правительство или региональные власти поощряют таких работодателей, снижая налоги, - это еще один вариант расширения выбора, который софинансируется государством.

2. Действия, изменяющие характер индивидуальных предпочтений - информационные, образовательные и иные возможности неценового влияния на выбор потребителей. В самом общем виде эти действия можно разделить в свою очередь на две большие группы:

- формирование вкусов и предпочтений. Эти инструменты особенно эффективны для детского и подросткового возраста и являются весьма привлекательными для работников, так как результат носит долгосрочный характер и распространяется, в том числе, и на семейное благополучие, формируя семейные ценности и привычки здоровьесберегающего поведения уже с детства. Предприятие в рамках программ по формированию здоровьесберегающей культуры может работать с семьями сотрудников, повышая их уровень лояльности (широко применяемые в России и за рубежом программы «Здоровье семьи», «Спортивная семья» и пр.);

- корректировка сложившихся предпочтений. Среди таких мер преобладают специальная информация, методы убеждения, социальная

реклама и антиреклама, а также менее очевидные стимулы, подталкивающие индивида принять модель здорового поведения.

Оптимизация социальных механизмов информационного воздействия на управление человеческим капиталом на предприятии предполагает комплексную работу в различных направлениях, целостно охватывающих все стороны управленческого процесса в указанной сфере. К таким направлениям в рамках программы устойчивого развития предприятия с учетом здоровьесбережения относятся финансовое, организационное, образовательное и информационное направления.

В диссертационном исследовании были разработаны программы устойчивого развития предприятия, которые прошли апробацию на трех обследованных в 2014 году предприятиях (ОАО «Сарановская шахта «Рудная», ПАО «Мотовилихинские заводы» и ПАО «Протон-ПМ»). Для выбора узкоспециализированных подпрограмм была проанализирована структура профессиональной заболеваемости на исследуемых предприятиях, представленная в таблице 18.

Таблица 18

Структура профессиональных заболеваний на исследуемых предприятиях

	Предприятия, реализующие модель		
	ПАО «Мотовилихинские заводы»	ОАО «Сарановская шахта «Рудная»	ПАО «Протон- ПМ»
Заболевания бронхо- легочной системы	41%	33%	21%
Заболевания костно- мышечной системы	18%	22%	24%
Инттоксикации	2%	1%	3%
Заболевания органов кровообращения	7%	4%	3%
Нейросенсорная тугоухость	6%	1%	19,4 %
Вибрационная болезнь	16,2 %	36%	26 %
Профессиональные аллергозы	1,8%	2%	1,5%
Прочие	8%	1%	2,1%

Структура профзаболеваемости на исследуемых предприятиях отражает общую структуру профессиональной заболеваемости по Пермскому краю, описанную в параграфе 3.2. Наиболее частые случаи развития профессиональных заболеваний приходятся на вибрационную болезнь, заболевания костно-мышечной системы (дорсопатия, артроз), заболевания бронхолегочной системы (пневмокониоз, хронический бронхит). В частности, значительную долю в структуре заболеваний в ПАО «Протон-ПМ» и ОАО «Сарановская шахта «Рудная» занимает вибрационная болезнь.

В соответствии с выявленной структурой профессиональных заболеваний на обследованных предприятиях были определены мероприятия медицинского и профилактического характера, включенные в специальные программы здоровьесбережения. Кроме этого, результаты анкетирования позволили выявить высокий уровень утомляемости и стресса на рабочем месте у работников отдельных подразделений ОАО «Сарановская шахта «Рудная» и ПАО «Протон-ПМ», что требует разработки специальных подпрограмм управления стрессом сотрудников подразделений этих предприятий. В отношении показателей вовлеченности работников в процессы здоровьесбережения на предприятиях ОАО «Сарановская шахта «Рудная» и ОАО «Мотовилихинские заводы» была отмечена высокая доля курящих работников (52% на ОАО «Сарановская шахта «Рудная» и 34% на ПАО «Мотовилихинские заводы»), что обуславливает необходимость разработки и внедрения мероприятий по борьбе с курением.

В таблице 18 приведен перечень универсальных и специальных организационных мероприятий по внедрению программ управления здоровьесбережением на промышленных предприятиях, разработанных в ходе диссертационного исследования на основе сравнительного анализа и результатов анкетирования работников предприятий и предложенных для реализации руководству обследованных предприятий.

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

Элементы модели здоровьесбереж ения	Предприятия, реализующие модель		
	ПАО «Мотовилихинские заводы»	ОАО «Сарановская шахта «Рудная»	ПАО «Протон- ПМ»
Компенсацион- ные	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

Как показали результаты исследования, реализация предприятиями программ, направленных на укрепление здоровья работников, приводит к увеличению безопасных условий работы, оказывает стимулирующее воздействие на рост производительности труда, повышение лояльности в отношении работодателя. Систематическая оценка влияния на здоровье быстро изменяющихся условий внутренней и внешней среды, является важнейшим требованием эффективности реализации здоровьесберегающих технологий. За ней должны следовать меры, обеспечивающие улучшение здоровья населения.

Оценка эффективности механизма управления устойчивым развитием является аналитическим процессом, к которому привлекаются как специалисты предприятия, так и эксперты по вопросам устойчивого развития различных аналитических агентств.

Организация данного процесса основана на методологии и рекомендациях, разработанных международными организациями, для открытой отчетности. Базой данных для оценки могут служить как показатели устойчивого развития предприятия, так и показатели его финансово-экономической деятельности.

Эксперты проводят анализ качественного и количественного влияния различных факторов внешней и внутренней среды на показатели экономического, экологического и социального развития, а также развития внешнеэкономической деятельности предприятия. Для этого применяется комплекс методических приемов, основными из которых являются корреляционный и интегральный методы анализа, метод цепных подстановок, методы программирования, эвристические методы, метод экспертных оценок и др. Выбор определенного метода анализа зависит от задач и целей исследования, от его глубины и практических возможностей реализации.

По отчетным данным таких служб предприятия как отдел кадров, бухгалтерия, отдел контроля качества ОАО «Сарановская шахта «Рудная», ПАО «Протон-ПМ» и ПАО «Мотовилихинские заводы» были получены

следующие результаты, свидетельствующие об относительном росте качества рабочей силы и улучшении ряда финансово-экономических показателей деятельности анализируемых предприятий, в соответствии с характеристиками оценки устойчивого развития, обозначенных в авторском определении данного понятия, включая их соответствие профессиональной и здоровьесберегающей среде. Некоторые результаты, полученные после реализации программ управления устойчивым развитием промышленного предприятия на основе здоровьесбережения представлены в таблице 20.

Таблица 20

**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 20 показывают, что на предприятии, где ранее проводилась пассивная и демотивирующая политика управления здоровьесбережением в рамках управления устойчивым развитием (ОАО Сарановская шахта «Рудная»), после реализации разработанной программы был получен более эффективный результат в относительном выражении по сравнению с предприятиями, реализующими активную политику (ПАО «Протон-ПМ», ПАО «Мотовилихинские заводы»). Это объясняется тем, что неиспользованные резервы устойчивого развития на предприятиях с пассивной политикой выше, чем с активной. Следовательно, программы, разрабатываемые для совершенствования здоровьесберегающей среды на промышленном предприятии, должны учитывать индивидуальные особенности предприятия, специфические характеристики системы управления, резервов роста и потенциала развития.

Выводы по главе

1. Исследование показало, что укрепление здоровья как детерминанты устойчивого развития предприятия осуществляется в форме конкретных и эффективных мер, начинающихся с определения приоритетов здоровьесберегающей политики, принятия решений относительно ее направлений, разработки стратегических и тактических планов их, конечной целью которых является обеспечение устойчивого развития предприятия на основе улучшения состояния профессионального здоровья работников.

2. Целью реализации комплекса мер по созданию здоровьесберегающей среды на предприятии является активизации участия работников в процессах здоровьесбережения, усиление чувства их ответственности за состояние здоровья. При этом основной акцент должен ставиться на усиление самопомощи и социальной помощи. Для этого на предприятии необходимо обеспечить:

- свободный и постоянный доступ к информационным источникам, содержащим сведения о возможностях по сохранению здоровья, предоставляемых предприятием своим работникам и их семьям,

- финансовую поддержку.

3. На основе проведенного исследования были разработаны программы устойчивого развития промышленных предприятий на основе здоровьесбережения, которые прошли апробацию на трех предприятиях Пермского края - ОАО «Сарановская шахта «Рудная», ПАО «Мотовилихинские заводы», ПАО «Протон-ПМ». Результаты реализации программ показали, что на предприятиях, где ранее проводилась пассивная и демотивирующая политика управления здоровьесбережением в рамках управления устойчивым развитием (ОАО Сарановская шахта «Рудная»), после проведения мероприятий программы отмечается более эффективный результат в относительном выражении по сравнению с предприятиями, реализующими активную политику (ПАО «Протон-ПМ», ПАО «Мотовилихинские заводы»). Это объясняется тем, что неиспользованные резервы устойчивого развития на таких предприятиях выше, и означает, что программы, разрабатываемые для совершенствования здоровьесберегающей среды на промышленном предприятии в контексте решения общей задачи устойчивого развития предприятия, должны учитывать индивидуальные особенности предприятия и специфические характеристики системы управления.

Заключение

Полученные в диссертационном исследовании результаты позволяют сделать следующие выводы.

1. Управление устойчивым развитием предприятия предусматривает формирование его целей и их достижение в сфере экономического, социального, экологического и глобального развития на основе комплекса принципиальных начал, методических аспектов, функций и формальных приемов управления хозяйствующим субъектом, позволяющих ему достигать максимальной экономической и социальной выгоды, а также экологической безопасности. Возникающие в настоящее время проблемы функционирования промышленных предприятий не могут решаться без создания механизма, позволяющего эффективно управлять устойчивым развитием предприятия. При этом, решение задачи устойчивого развития современного предприятия невозможно без усиления внимания к определению роли работника в экономической системе предприятия, в частности, к показателям его профессионального здоровья.

2. Управление устойчивым развитием промышленного предприятия в современном понимании означает его долгосрочное экономическое функционирование на основе обеспечения безопасности окружающей среды, охраны и сохранения здоровья, поэтому решение проблем управления экономическими системами должно базироваться на современном управленческом механизме, включающем как мероприятия, направленные на экономическое, социальное и экологическое развитие, но и мероприятия, направленные на здоровьесбережение работников.

3. Существующие модели устойчивого развития предприятия относят профессиональное здоровье работников к социальной компоненте триединой социо-эколого-экономической системы предприятия, где здоровье рассматривается как исключительно статья расходов, требуемых для поддержания необходимого объема производства. Между тем здоровье

является важнейшей компонентой устойчивого развития и его состояние во многом обуславливает устойчивость долгосрочных трендов социально-экономического развития, а профессиональное здоровье в значительной степени определяет возможность устойчивого развития предприятий. Поэтому принципиально важным является учет профессионального здоровья работников в системе показателей устойчивого развития предприятия не только как показателя социальной сферы, но и как источника его развития, обеспечивающего рост финансово-экономических результатов деятельности предприятия. Ключевой особенностью здоровья как компоненты, определяющей качество устойчивого развития предприятия, является то, что она все менее является объектом эквивалентной оценки и связанных с этим соответствующих затрат.

4. Для эффективно и адекватно рыночной ситуации использовать всех внешних и внутренних возможностей системы для обеспечения его устойчивого развития предприятия, предприятию необходимо иметь методический инструментарий оценки показателей своего устойчивого развития. В диссертационной работе проанализированы и дополнены методические основы управления устойчивым развитием предприятия, разработана методика оценки устойчивого развития предприятия на основе здоровьесбережения, выделены ключевые показатели, характеризующие этот процесс и обеспечивающие объективную оценку его результативности. Авторский методический инструментарий оценки устойчивого развития промышленных предприятий Пермского края на основе здоровьесбережения позволил выявить факторы их устойчивого развития за счет реализации мероприятий, направленных на сохранение и укрепление здоровья работников с учетом индивидуальных особенностей разных предприятий.

5. На основе обобщения научных подходов к определению категории «здоровьесбережение» выявлено, что содержание экономической категории «здоровьесбережение» подразумевает единство экономических, социальных, организационно-технических, институциональных и педагогических мер,

направленных на сохранение и укрепление здоровья человека, повышение качества и производительности его труда, роста эффективности деятельности в целом. В контексте решения задачи управления человеческими ресурсами на предприятии в контексте его устойчивого развития под здоровьесбережением предложено понимать организованное взаимодействие работника и работодателя с использованием необходимых норм и правил ведения здорового образа жизни и удовлетворения потребности и интересов самого работника в процессе сохранения здоровья.

6. Согласно представленной в диссертационном исследовании факторной модели устойчивого развития предприятия, было выделено 4 ключевых области факторного влияния на процессы здоровьесбережения на рабочих местах и, соответственно, четыре блока показателей:

- показатели профессиональной среды, определяемые видом деятельности предприятия;
- показатели качества рабочего места, объективно определяемые спецификой профессиональной деятельности;
- показатели вовлеченности работника в процессы здоровьесбережения, определяемые субъективной оценкой работника;
- показатели вовлеченности работодателя в процессы здоровьесбережения.

Эффективность применения метода интегральной оценки для анализа и мониторинга устойчивого развития предприятия обусловлена тем, что она дает возможность проведения сравнительной оценки между предприятиями одной отрасли и между разными отраслями с целью выявления тенденций и приоритетных направлений устойчивого развития предприятий с учетом специфических особенностей отдельных видов экономической деятельности.

7. Результаты проведенного по разработанной методике эмпирического исследования позволили выделить основные модели устойчивого развития промышленных предприятий России по критериям структуры процесса устойчивого развития, результата процесса и степени управляемости:

1) модель стихийного воспроизводства, при которой менеджмент предприятия занимает пассивную позицию, а его кадровая политика имеет реактивный характер (в виде необходимого реагирования на негативные ситуации и проблемы, например, неблагоприятные, несоответствующие требованиям условия труда, дефицит квалифицированного персонала, «утечку мозгов» с предприятия), к таким предприятиям из исследованных относятся ООО «Верхнекамская производственная компания», ООО «Барма», ОАО «Сарановская шахта «Рудная», ООО «Барма».

2) модель стратегического планирования и управления качеством рабочей силы, при которой все стадии процесса прогнозируются, проектируются и контролируются менеджментом предприятия. Именно вторая модель обеспечивает наибольшую экономическую и социальную эффективность управления устойчивым развитием, к таким предприятиям из исследованных относятся ПАО «Мотовилихинские заводы», ПАО «Протон-ПМ», ООО "УралТермоПром", ООО «ПНППК Электрон-контракт», ООО «ИНКАБ».

7. Для внедрения мероприятий по совершенствованию системы управления воспроизводством человеческого капитала в рамках решения общей задачи устойчивого развития предприятий были определены и внедрены в практическую деятельность ряда промышленных предприятий Пермского края организационные мероприятия и индикативные показатели устойчивого развития с учетом его основных структурных компонент.

Список литературы

1. Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации: Федеральный закон Российской Федерации от 21 ноября 2011 г., N 323–ФЗ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://docs.cntd.ru/document/902312609> (дата обращения: 12.11.2015).
2. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 20 апреля 2015 г. N 696–р [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.rg.ru/2015/04/23/subjects-site-dok.html> (дата обращения 30.10.2015)
3. О Концепции перехода Российской Федерации к устойчивому развитию: Указ Президента Российской Федерации № 440 от 01.04.1996/ Консультант плюс. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=EXP;n=233558;div=LAW;dst=100003,1;rnd=189271.9737207237631083> (дата обращения 02.11.2015).
4. Айзман, Р.И. Методологические принципы мониторинга здоровья участников образовательного процесса / Р.И. Айзман // Проблемы адаптации и сохранения здоровья населения в условиях Сибири: материалы регион. науч.–практ. конф., 25–27 сент. 2008 г., Кызыл. – Кызыл : ТывГУ, 2008. – С. 9–15.
5. Аксенова, О.В. Современные подходы к определению устойчивого развития предприятия: соотношение роста и развития / О.В. Аксенова // Научный вестник Волгоградского филиала РАНХиГС. – Серия: Экономика. – 2015. – № 1. – С. 21–26.
6. Алферова, Т.В. Концептуальное моделирование определения категории «устойчивое развитие» / Т.В. Алферова, Е.А. Третьякова // Журнал экономической теории. – 2012. – № 4. – С. 46–52.
7. Амиров, Н.Х. Обоснование подходов к реализации корпоративных программ по борьбе с курением на промышленных

- предприятиях/ Мазитова Н.Н., Берхеева З.М., Быковская Т.Ю. [и др.] // Медицина труда и промышленная экология. – 2011. – №2. – С. 42–45.
8. Анпилов, С.М. Ключевые факторы устойчивого развития современных предприятий / С.М. Анпилов // Вопросы экономики и права. – 2012. – №6(48). – С. 40–45.
 9. Анпилов, С.М. Современный подход к устойчивому развитию предприятия / С.М. Анпилов // Основы экономики, управления и права. – 2012. – № 1 (1). – С. 53–57.
 10. Антипов, Д.В. Разработка модели оценочных показателей устойчивого развития организации / Д.В. Антипов // Вектор науки Тольяттинского государственного университета. – 2010. – № 4. – С. 186–189.
 11. Атлас здоровья в Европе = Atlas of Health in Europe: пер. с англ. А. Первушина. – М. : Весь Мир, 2004. – 120 с.
 12. Афоничкин, А.И. Модель оценки экономической устойчивости предприятий / А.И. Афоничкин, Л.И. Журова // Фундаментальные исследования. – 2015. – № 10, ч.1. – С. 131–136.
 13. Ашмарина, С.И., Системные основы целеполагания, обеспечивающего устойчивое развитие предприятия / С.И. Ашмарина, С.М. Анпилов // Вестник Самарского государственного экономического университета. – 2011. – № 10. – С. 30–36.
 14. Базарова, Л.А. Методика управления устойчивым развитием промышленного предприятия / Л.А. Базарова // Успехи современного естествознания. – 2013. – №2. – С. 82–85.
 15. Баранов, А. К устойчивому развитию / А. Баранов // Промышленный еженедельник. – 2013. – № 1. – С. 3–7.
 16. Батов, Г.Х. Концепция устойчивого развития в системе формирования производственных комплексов региона / Г.Х. Батов, М.А. Шеожев. – Нальчик: Изд-во КБНЦ РАН, 2010. – 144 с.
 17. Батова, В.Н. Экономическая безопасность бизнес-процессов в условиях реализации концепции устойчивого развития / В.Н. Батова, А.Ю.

- Павлов// Российское предпринимательство. – 2014. – № 23 (269). – С. 113–119.
18. Баутин, В.М. Экономическая устойчивость и доходность предприятий молочной промышленности / В.М. Баутин, А.А. Черникова. – Воронеж: Центрально–Черноземное книжное издательство, 2002. – 202 с.
 19. Белкин, В.Н. Теоретико–методологические основы социального капитала организации / В.Н. Белкин, Н.А. Белкина, О.А. Антонова [и др.]. – Екатеринбург: Институт экономики УрО РАН, 2011. – 200 с.
 20. Белкин, В.Н. Как управлять трудом / В.Н. Белкин, Н.А. Белкина. – Екатеринбург: Институт экономики УрО РАН, 2005. – 304 с.
 21. Белкин, В.Н. Интеллектуальный и человеческий капитал предприятия / В.Н. Белкин, Н.А. Белкина, О.А. Антонова // Челябинский гуманитарий.– 2010. – № 4(13). – С. 6–11.
 22. Белкин, В.Н. Экономическая теория труда / В.Н. Белкин, Н.А. Белкина. – Ран, УрО, Ин–т экономики. – М.: ЗАО «Издательство «Экономика», 2007. – 352 с.
 23. Белкин, В.Н. Инновационная активность человеческого капитала / В.Н. Белкин, В.Ю. Виноградова. – Екатеринбург: Институт экономики УрО РАН, 2009. – 74 с.
 24. Бирюков, В.В. Капитал здоровья как составляющая человеческого капитала нации / В.В. Бирюков//Экономика: вчера, сегодня, завтра. – 2012. – №1–2. – С. 52–58.
 25. Бирюков, С.Е. Формирование механизмов устойчивого развития промышленного предприятия: автореф. дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05 / Бирюков Сергей Евгеньевич. – Новосибирск, 2005. – 25 с.
 26. Блусь, П.И. Система управления регионом как фактор обеспечения устойчивого развития Пермского Края / П.И. Блусь, С.В. Минина// Ars Administrandi. – 2010. – № 2. – С. 20–30.
 27. Бобылев, С.Н. Экологизация экономического развития / С.Н. Бобылев. – М. : ИНФРА–М, 2008. – 369 с.

28. Богомолова, И.П. Управление системой качества как эффективный инструмент устойчивого развития мясоперерабатывающих предприятий / И.П. Богомолова, И.С. Гусев // Экономика. Инновации. Управление качеством. – 2015. – № 1 (10). – С. 175–178.
29. Бондаренко, В.М. Особенности инвестирования в человеческий капитал на машиностроительных предприятиях / В.М. Бондаренко, Н.В. Кирлик // Экономика промышленности. – 2013. – № 4(64). – С. 111–122.
30. Бояров, А.Д. Инструментарий корпоративного управления: корпоративная социальная ответственность и устойчивое развитие компании / А.Д. Бояров // Российское предпринимательство. – 2009. – № 7, вып. 1 (138). – С. 41–45.
31. Брехман, И. И. Валеология – наука о здоровье / И.И. Брехман. – М.: ФиС, 1990. – 206 с.
32. Броило, Е.В. Управление экономической устойчивостью организаций сферы предпринимательства в условиях кризиса / Е.В. Броило // Корпоративное управление и инновационное развитие экономики Севера: Вестник науч.–исслед. центра корпоративного права, управления и венчурного инвестирования Сыктывкарского государственного университета. – Сыктывкар : СыктГУ, 2009. – С. 19–42.
33. Бязров, В.Г. Управление устойчивым развитием экономики предприятий промышленного комплекса / В.Г. Бязров// TERRA ECONOMICUS. – 2008. – №1–2. – С. 57–60.
34. Васильева, А.С. Научно–техническое развитие как фактор устойчивого развития и обеспечения экономической безопасности / А.С. Васильева // Креативная экономика. – 2012. – № 9 (69). – С. 3–8.
35. Ващекин, Н.П. Постиндустриальное общество и устойчивое развитие / Н.П. Ващекин, М.А. Мунтян, А.Д. Урсул. – М. : МГУК, 2007. – 432 с.

36. Вербина, Г.Г. Качество жизни и профессиональное здоровье специалиста / Г.Г. Вербина // Альманах современной науки и образования. Тамбов: Грамота, 2011. – №4 (47). – С. 118–120.
37. Версан, В.Г. Кризис в стандартизации систем менеджмента. Причины. Пути выхода / В.Г. Версан // Стандарты и качество. – 2009. – № 3. – С. 35–46.
38. Гагаринская, Г., Перевозчиков В. О развитии трудового потенциала на промышленных предприятиях Самарской области / Г. Гагаринская, В Перевозчиков// Кадровик. Кадровый менеджмент. – 2007. – № 2. – С.48–55
39. Горшенина, Е.В. Мониторинг устойчивого развития промышленного предприятия / Е.В. Горшенина, Н.А. Хомяченкова // Российское предпринимательство. – 2011. – № 1(176). – С. 63–67.
40. Гуриева, Л. Стратегия устойчивого развития региона /Л. Гуриева // Проблемы теории и практики управления. – 2007. – № 2. – С. 46–57.
41. Гусев, С.А. Устойчивое развитие предприятия: к вопросу о дефиниции / С.А. Гусев // Российское предпринимательство. – 2011. – № 9 (192). – С. 29–35.
42. Дамаев, Д.В. Комплексная оценка устойчивого развития промышленных предприятий: методический подход: автореф. дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05 / Дамаев Дмитрий Владимирович. – Новосибирск, 2005. – 25 с.
43. Данилов–Данильян, В.И., Лосев К.С. Экологический вызов и устойчивое развитие/ В.И. Данилов–Данильян, К.С. Лосев. – М.: Прогресс–Традиция, 2000. – 416 с.
44. Дли, М.И. Корпоративное управление и сбалансированное развитие промышленного предприятия / М.И. Дли, О.С. Масютин // Российское предпринимательство. – 2007. – № 4 (89). – С. 125–129.
45. Евстюхин, И.Н. Проблемы обеспечения экономической устойчивости промышленных предприятий в современных условиях / И.Н. Евстюхин // ЭПОС. – № 1 (29). – 2007. – С. 33–36.

46. Еркаева, Н.Ф. Базовые принципы устойчивого развития и преодоление социального неравенства в добывающих регионах: метод. пособие /Н.Ф. Еркаева, О.Ф. Ган, Ю.А. Дымова. – М.: Экономика, 2011. – 224 с.
47. Зеткина, О.В. Об управлении устойчивостью предприятия / О.В. Зеткина. – М.: Аудит, ЮНИТИ, 2003. – 134 с.
48. Зингер, О.А. Формирование стратегии устойчивого развития прормышленного предприятия: автореф. дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05 / Зингер Оксана Анатольевна. – Пенза, 2010. – 29 с.
49. Измайлов, А.М. Факторы и тенденции развития информационно– знаниевой среды/ А.М. Измайлов, С.И. Ашмарина // Инновационная деятельность. – 2014. – № 3 (30). – С. 27–31.
50. Инновационное развитие экономики знаний/ под общ. ред. акад. РАН А.И. Татаркина. – Екатеринбург: Институт экономики УрО РАН, 2011 – 648 с.
51. Казиева, Ж.Н. Организационно–экономический механизм устойчивого развития промышленности в условиях рынка / Ж.Н. Казиева. – Махачкала: Лотос, 2008. – 341 с.
52. Казиева, Ж.Н. Стратегии устойчивого развития промышленности / Ж.Н. Казиева // Сегодня и завтра российской экономики. – 2009. – № 23. – С. 14–23.
53. 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.
54. Касаева, Т.В. Ресурс здоровья в функционировании человеческого капитала: автореф. дис. ... канд. экон. наук: 08.00.01 / Касаева Татьяна Владимировна. – Ставрополь, 2007. – с.5
55. Кашин, В.И. Оценка ресурсов здоровья: методические основы. Практика и перспективы [Электронный ресурс]/ В.И. Кашин. – Режим доступа:

<http://old.appraiser.ru/info/meet/10let/out/kashin.htm> (Дата обращения 7.01.2015)

56. Киселева, Л.С. Политическая экономия ресурса здоровья / Л.С. Киселева. – Тюмень : ТюмГНГУ, 2012. – 103 с.
57. Клейнер, Г.Б. Институциональное управление, институты управления, управление институтами/Г.Б. Клейнер // Институциональная экономика: развитие, преподавание, приложения: материалы третьей Международной конференции. Государственный университет управления. – М.: ГУУ, 2013. – 339 с.
58. Клейнер, Г.Б. Развитие теории экономических систем и ее применение в корпоративном и стратегическом управлении / Г.Б. Клейнер. – М. : ЦЭМИ РАН, 2010. – 215 с.
59. Клейнер, Г.Б. Эволюция и модернизация теории предприятия / Г.Б. Клейнер // Вестник ВГУ. Серия "Экономика и управление". – 2004. – № 1. – С. 15–22
60. Клименков, Г.В. Подходы к рассмотрению и характеристика жизни человека с позиций закономерностей его функционального состояния / Г.В. Клименков, В.Г. Афанасьев, Л.М. Белозерова Л.М. [и др.] // Материалы XVIII съезда физиологов России (25–28 сентября 2001 г.) Казань: Казан. гос. мед. ун–т, 2001.
61. Клименков, Г.В. Универсальный подход к анализу факторов здоровья и риска для здоровья человека / Г.В. Клименков, В.Г. Афанасьев, Е.Г. Офрихтер Е.Г. [и др.] // материалы 4–го Сибирского физиологического съезда. – Новосибирск: Ин–т физиологии СО РАМН, 2002. – 179 с.
62. Коваленко, А.А. Взаимосвязь человеческого, социального и интеллектуального капиталов на предприятии / А.А Коваленко// Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. – 2010. – № 8. – С. 392–395.
63. Козырь, П.В. Проблема ценности здоровья в историческом аспекте [Электронный ресурс]/ П.В. Козырь. – Режим доступа:

обращения 16.05.2014).

64. Кокорина, О.Р. Здоровьесбережение личности в условиях высшего педагогического образования. Дис.... д-ра пед. наук 13.00.08 / Кокорина Ольга Рафаиловна – М., 2012. – 250 с..
65. Колосова, Т.В. Обеспечение устойчивого развития предприятия на основе повышения его инновационного потенциала: автореф. дис. ... д-ра экон. наук: 08.00.05 / Колосова Татьяна Валентиновна. – Нижний Новгород, 2011. – 32 с.
66. Кондаурова, Д. С. Совершенствование механизма устойчивого развития промышленного предприятия / Д. С. Кондаурова // Экономика, управление, финансы: материалы II междунар. науч. конф. (г. Пермь, декабрь 2012 г.). — Пермь: Меркурий, 2012. — С. 130–132.
67. Кондаурова, Д.С. Механизм управления устойчивым развитием промышленных предприятий: этапы и факторы влияния / Д.С. Кондаурова// Теория и практика общественного развития. – 2015. – № 18. – С. 92–95.
68. Кондаурова, Д.С. Совершенствование механизма управления устойчивым развитием промышленного предприятия: дис. ...канд. экон. наук 08.00.05 / Кондаурова Диана Сергеевна. – Самара, 2015. – 208 с.
69. Концепция охраны здоровья и развития системы здравоохранения в Российской Федерации на 2009–2020 гг. /Проект группы независимых экспертов Комиссии по здравоохранению Общественной палаты РФ.– М., 2008.– 26 с.
70. Коробкова, З.В. Экономический механизм устойчивого развития предприятия в условиях растущей хозяйственной глобализации / З.В. Коробкова // Функционирование предприятий в российской экономике: проблемы и решения: сб. науч. тр. под ред. В.В. Титова, В.Д. Марковой. – Новосибирск : ИЭОПП СО РАН, 2008. – 368 с.

71. Коробкова, З.В. Устойчивое развитие промышленных предприятий в глобализированной экономике / З.В. Коробкова // Совершенствование институциональных механизмов в промышленности : сб. науч. тр. под ред. В. Титова, В.Д. Марковой. – Новосибирск : ИЭОПП СО РАН, 2005. – 311 с.
72. Коробкова, З.В. Экономический механизм устойчивого развития предприятия в условиях растущей хозяйственной глобализации / З.В. Коробкова // Функционирование предприятий в экономике: проблемы и решения: сб. науч. тр. под ред. В.В. Титова, В.Д. Марковой. – Новосибирск : ИЭОПП СО РАН, 2006. – 368 с.
73. Коряков, А.Г. Парадигма управления предприятием и обеспечение его развития на основе концепции устойчивого развития / А.Г. Коряков // Бизнес в законе. Экономико-юридический журнал. – 2012. – № 3. – С. 179–182.
74. Коряков, А.Г. Методологические вопросы устойчивого развития предприятий / А.Г. Коряков // Вопросы экономики и права. – 2012. – № 4. – С. 33–47.
75. Коряков, А.Г. Управление устойчивым развитием промышленного предприятия: теория, методология, практика: автореф. дис. ... д-ра экон. наук: 08.00.08 / Коряков Алексей Георгиевич. – М.: 2012. – 26 с.
76. Кочнев, А.И. Корпоративный сектор и устойчивое развитие экономики / А.И. Кочнев // Российское предпринимательство. – 2010. – № 11 (170). – С. 10–14.
77. Кутовая, А.С. Анализ подходов к определению понятия «устойчивое развитие предприятия» / А.С. Кутовая // Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета. – 2012. – №5 (44). – С. 39–43.
78. Лаврушин, Д.Б. Управление устойчивым развитием предприятия (на материалах предприятий машиностроения): Дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05 / Лаврушин Дмитрий Борисович. – Саратов, 1999. – 210 с.

79. Лепихина, Т.Л. Здоровье – социально–рыночный ресурс жизнеспособности экономики: дис... канд. экон. наук: 08.00.01 / Лепихина Татьяна Леонидовна. – Пермь, 2000. – 173 с.
80. Лепихина, Т.Л. Карпович Ю.В. Институт здоровья как элемент менеджмента человеческого капитала предприятия / Т.Л. Лепихина, Ю.В. Карпович // Проблемы современной экономики. – 2012. – № 44(4). – С. 117–119.
81. Лепихина, Т.Л. Анализ факторов, формирующих здоровьесберегающее поведение работников / Т.Л. Лепихина, Ю.В. Карпович // Фундаментальные исследования. – 2014. – № 8–2. – С. 400–403.
82. Лепихина, Т.Л. Институт здоровья как элемент менеджмента человеческого капитала предприятия / Т.Л. Лепихина, Ю.В. Карпович // Проблемы современной экономики. – 2012. – № 4. – С. 4–10.
83. Лепихина, Т.Л. Стратегия и тактика health management: сущность и перспективы применения на российских предприятиях / Т.Л. Лепихина, Ю.В. Карпович // Менеджмент в России и за рубежом. – 2014. – № 3. – С. 127–132.
84. Лепихина, Т.Л. Анализ взаимодействия формальных и неформальных правил в формировании института здоровьесбережения / Т.Л. Лепихина, А.В. Пепеляева // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. – 2012. – №15. – С.50–59.
85. Летуновская, С.В. Формирование здоровьесберегающего поведения у школьников / С.В. Летуновская // Инклюзивное образование: методология, практика, технологии. – МГППУ, 2011. – 152 с.
86. Люшина, Э.Ю. Управление устойчивым развитием промышленного предприятия: автореф. дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05 / Люшина Элла Юрьевна. – Нижний Новгород, 2006. – 29 с.
87. Майбуров, И. Устойчивое развитие как коэволюционный процесс / И. Майбуров // Общество и экономика. – 2004. – № 4. – С. 124–143.

88. Малютина, Н.Н. Необходимость формирования здоровьесберегающего поведения на промышленных предприятиях Пермского края //Н.Н. Малютина, Т.М. Лебедева, Т.Л. Лепихина [и др.] // Здоровье семьи – 21 век. – 2013. – № 3. – С. 8–15.
89. Микитась, М.А. Механизм влияния организационного потенциала на устойчивое развитие промышленного капитала: автореф. дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05 / Микитась Марина Александровна. – СПб., 2013. – 28 с.
90. Науменко, Е.Е. Проблемы управления устойчивым развитием предприятия в современной экономике / Е.Е. Науменко // Микроэкономика. – 2008. – № 8. – С.15–27.
91. «Наше общее будущее»: Доклад Международной комиссии по окружающей среде и развитию (МКОСР): Пер. с англ – М.: Прогресс, 1989. – 39 с.
92. Неустроева, Н.А. Формирование системы управления устойчивым развитием внутрикластерного предприятия / Н.А. Неустроева // Российское предпринимательство. – 2012. – № 11 (209). – С. 67–72.
93. Николаев, В.Е. Система менеджмента устойчивого развития организаций / В.Е. Николаев // Вестник качества. – 2008. – № 4. – С. 62–74.
94. Никонова, Я.И. Устойчивое инновационное развитие социо–эколого–экономических систем: синергетический подход / Я.И. Никонова // Креативная экономика. – 2010. – № 2 (38). – С. 78–83.
95. Новакова, О.И. Экономическое развитие предприятия: монография / О.И. Новакова, Г.С. Мерзликина. – М. : Экономика, 2005. – 315 с.
96. Новая парадигма развития России: комплексные исследования проблем устойчивого развития. – М. : Просвещение, 2007. – 175 с.
97. Оганезова, А.В. Инвестиционный подход к здоровью в условиях старения населения / А.В. Оганезова // БІЗНЕСІНФОРМ. – 2012. – № 10 – С. 81–85.

98. Основы устойчивого развития: учеб. пособие / под общ. ред. Л.Г. Мельника. – Сумы : ИТД «Университетская книга», 2005. – 654 с.
99. Основы формирования региональной политики развития человеческого потенциала / под ред. Шеломенцева А.Г. – Екатеринбург: Институт экономики УрО РАН, 2012. – 214 с.
100. Основы здоровьесберегающей жизнедеятельности (введение в валеологию: индивидуальное здоровье). Метод. пособие / В.Г. Афанасьев, Е.Г. Оффрихтер, Г.В. Клименков [и др.]. – Пермь, 2002. – 135 с.
101. Официальный сайт ВОЗ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.who.int/topics/public_health_surveillance/en/
102. Переход к устойчивому развитию: глобальный, региональный и локальный уровни. Зарубежный опыт и проблемы России / рук. авт. кол. Н.Ф. Глазовский. – М. : КМК, 2008. – 472 с.
103. Перский, Ю.К., Методика и модели оценки промышленного предприятия как устойчивой системы / Ю.К. Перский, В.В. Лепихин, Е.В. Семенова // Вестник Пермского Университета. Серия Экономика. – 2015. – № 31 (24). – С. 103–110.
104. Пименова, М.В. Методические рекомендации по оценке уровня устойчивого развития машиностроительных предприятий / М.В. Пименова // Вестник Сибирского государственного аэрокосмического университета им. академика М.Ф. Решетнева. – 2011. – № 1 (34). – С. 192–196.
105. Пирогова, О.Е. Управление развитием предприятия на основе конвергенции концепций стоимостного управления и устойчивого экономического развития / О.Е. Пирогова // Известия Юго–Западного государственного университета. Серия: Экономика. Социология. Менеджмент. 2013. – № 3. – С. 95–101.
106. Платов, В.Я. Современные управленческие технологии /В.Я. Платов. – М. : Дело, 2006. – 383 с.

107. Поляничкина, Г.А. Здоровьесбережение и формирование ЗОЖ школьников–подростков в условиях Крайнего Севера: дис. ... канд. пед. наук : 13.00.01 / Поляничкина Галина Андреевна. – М., 2002. – 205 с.
108. Померанцева, Е.П. Модели управления персоналом: исследования, разработка, внедрения / Е.П. Померанцева. – М.:Вершина, 2006. – 256 с.
109. Попов, А.С. Управление развитием человеческого капитала промышленных предприятий: автореферат дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05 / Попов Алексей Сергеевич. – М., 2013. – 23 с.
110. Попов, С.В. Валеология в школе и дома (О физическом благополучии школьников) / С.В. Попов. – СПб: Союз, 1997. – 112 с.
111. Прокин, В.В. Экономика человеческого развития: теория, стратегия, практика / В.В Прокин // Труды VI Международного Российско–китайского симпозиума «Государство и рынок». Екатеринбург: Институт экономики УрО РАН, 2005. Секция 3. – 298 с.
112. Рассветов, С.А. Исследование резервов управления устойчивым развитием промышленного предприятия / С.А. Рассветов, А.Н. Ершов // Вестник Тамбовского университета. Серия: Гуманитарные науки. – 2012. – № 7 (111). – С. 125–128.
113. Ромашова, Е.А. Стратегическое управление промышленным предприятием на основе системы сбалансированных показателей : автореф. дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05 / Ромашова Елена Андреевна. – Н. Новгород, 2007. – 27 с.
114. Рябов, З.С. Особенности управления устойчивым развитием предприятий топливно–энергетического комплекса России / З.С. Рябов// Управление экономическими системами: электронный научный журнал. – 2014. – № 12 (72). – С. 75–79.
115. Салитов, Л.Р. Устойчивое развитие и качество экономического роста / Л.Р. Салитов // Экономические науки. – 2008. – № 11 (48). – С. 140–146.
116. Сидорин, А.В. Модель и функции системы менеджмента устойчивого развития предприятия [Электронный ресурс] / А.В. Сидорин, Н.С.

Макарова // Современные исследования социальных проблем : электрон. науч. журн. – 2012. – № 4 (12). – Режим доступа: www.sisp.nkras.ru (Дата обращения: 16.05.2015)

117. Скворцова, В.И. Доклад на заседании Правительственной комиссии по вопросам охраны здоровья граждан 09 июня 2014 г. [Электронный ресурс] / В.И. Скворцова. – Режим доступа: <http://www.rosminzdrav.ru/news/2014/06/09/1879>. (Дата обращения: 18.01.2015).
118. Состояние условий и охраны труда в Пермском крае: Региональный доклад. – Пермь, 2014. – 136 с.
119. Социология труда: учебник / под ред. Н.И. Дряхлова, А.И. Кравченко, В.В. Щербины. – М.: Изд-во МГУ, 1993. – 368 с.
120. Сталинская, Е.В. Концептуальные основы стратегического управления устойчивым развитием металлургического предприятия / Е.В. Сталинская, А.А. Охтенъ // Экономика промышленности. – 2012. – № 1. – С. 353–360
121. Степанова, Г.Б. Болевые точки здоровья россиян / Г.Б. Степанова // Человек. – 2008. – №1. – С.148.
122. Степанова, Т.Е. Закон валоризации знаний / Т.Е. Степанова // Креативная экономика. – 2012. – № 12. – С. 3–8.
123. Стратегическая психология глобализации: Психология человеческого капитала : учеб. пособие / Под науч. ред. д-ра психол. наук, проф. А.И. Юрьева. – СПб., 2006. – 298 с.
124. Стратегия и проблемы устойчивого развития России в XXI веке / под ред. А.Г. Гранберга, В.И. Данилова–Данильяна, М.М. Циканова [и др.]. М.: Экономика, 2002. – 229 с.
125. Стрелкова, Л.В., Тарасов Д.И. Управление устойчивым развитием промышленных предприятий в современных условиях (на примере ОАО «АВТОВАЗ») / Л.В. Стрелкова, Д.И. Тарасов// Вестник Нижегородского

университета им. Н.И. Лобачевского. Серия: Социальные науки. – 2015. – № 1 (37). – С. 73–80.

126. Сучкова, О.Е. Проблемы воспроизводства и эксплуатации интеллектуального капитала в «экономике знаний» / О.Е. Сучкова, И.О. Трубина // Креативная экономика. – 2009. – № 11. – С. 50–54.
127. Тарасов, А. Н. Влияние инвестиций на качество индивидуального человеческого капитала: автореф. дис. ... канд. экон. наук: 08.00.01 / Тарасов Александр Николаевич. – Казань, 2005. – 25 с.
128. Тарновская, Е.В. Значение образа жизни в развитии бронхолегочных заболеваний у работников никелевой промышленности Кольского Заполярья / Е.В. Тарновская, С.А. Сюрин // Экология человека. – 2011. – № 5. – С. 7–11.
129. Татаркин, А.И. Миниэкономика / А.И. Татаркин, Е.В. Попов. – М.: Наука, 2003. – 487 с.
130. Третьякова, Е.А. Методические основы оценки устойчивого развития региональных социально–экономических систем / Е.А. Третьякова, М.Ю. Осипова// Новая индустриализация и умная экономика: вызовы и возможности. Материалы Пермского конгресса ученых–экономистов. ФГБОУ ВПО «Пермский государственный национальный исследовательский университет». Пермь, 2015. – С. 223–228.
131. Третьякова, Е.А., Анализ методического инструментария оценки устойчивого развития промышленных предприятий / Е.А. Третьякова, Т.В. Алферова, Ю.И. Пухова // Вестник Пермского университета. Серия: Экономика. – 2015. – № 4(27). – С. 132–139.
132. Устойчивое развитие: вызовы РИО. Доклад о человеческом развитии в РФ. М.: ПРООН в РФ, 2013. – 202 с.
133. Устойчивое развитие: утопия или императив? / Клуб «Свободное слово», 10 апреля 2002 [Электронный ресурс] / Информ. агентство НЕТДА. Режим доступа: http://slovo.netda.ru/kss_text/020410kss.htm (дата обращения: 12.01.2016)

134. Устойчивое экономическое развитие в условиях глобализации и экономики знаний: концептуальные основы теории и практики управления / под ред. В. В. Попкова. – М.: Экономика, 2007. – 295 с.
135. Фатхутдинов, Р.А. Стратегический менеджмент / Р.А. Фатхутдинов. – М.: Дело, 2004. – 447 с.
136. Фатхутдинов, Р.А. Управление конкурентоспособности организации: учеб. пособие / Р.А. Фатхутдинов. – М.: ЭКСМО. 2004. – 544 с.
137. Федеральная служба государственной статистики РФ. Демография. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population/demography/#. (Дата обращения 02.01.2016).
138. Функционирование предприятий в российской экономике: проблемы и решения: сб. науч. тр. / под ред. В.В. Титова, В.Д. Марковой. – Новосибирск : ИЭОПП СО РАН, 2006. – С. 57–68.
139. Харджоно, Т. Европейская теория корпоративной устойчивости (ЕСКУ/ECSF)/ Т. Харджоно // Материалы 48–го ежегодного Конгресса ЕОQ, Москва; Университет Эразма, Роттердам, Нидерланды. – М.: [б.и.], 2004. – С. 3–5.
140. Хомяченкова, Н.А. Современные аспекты мониторинга устойчивого развития промышленного предприятия: методика и практика / Н.А. Хомяченкова// Экономические исследования. – 2010. – № 2. – С. 22 – 37.
141. Хомяченкова, Н.А. Механизм интегральной оценки устойчивости развития промышленных предприятий: автореф. дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05 / Хомяченкова Надежда Александровна. – М., 2011. – 26 с.
142. Хоркина, Н. Политика российских предприятий по формированию здорового образа жизни / Н. Хоркина // Мотивация и оплата труда. – 2013. – № 4. – С. 258–269.
143. Храмцова, Н.А. Система показателей оценки устойчивого развития промышленности / Н.А. Храмцова // Современные проблемы экономики,

- управления и юриспруденции. – Мурманск: Изд-во МГТУ, 2008. – С. 879–882.
144. Чеблоков, А.Т. Стабильное производство – основа финансовой устойчивости предприятий / А.Т. Чеблоков // Финансы. – 2009. – № 8. – С. 12–19.
145. Чупров, С.В. Устойчивость развивающихся экономических систем с позиций синергетики / С.В. Чупров // Модернизация российской экономики: проблемы и перспективы : сб. науч. тр. – Иркутск : Изд-во БГУЭП, 2004. – С. 98–103.
146. Шаламова, О.В. Об устойчивости экономической системы /О.В. Шаламова // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия "Экономика и менеджмент". – 2009. – № 21 (154). – С. 27–33.
147. Шеремет, А.Д. Методика финансового анализа деятельности организации / А.Д. Шеремет, Е.В. Негашев. – М. : ИНФРА-М, 2006. – 315 с.
148. Шестаков, А.Б. Механизм Планирования устойчивого развития промышленного предприятия: автореф. дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05 / Шестаков Алексей Борисович. – М., 2009. – 28 с.
149. Шестерикова, Н.В. Механизм формирования стратегии устойчивого развития предприятия на основе сбалансированной системы показателей /Н.В. Шестерикова // Экономика и финансы: Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. – 2008. – № 3. – С. 186–193.
150. Шимова, О.С. Устойчивое развитие: учеб. пособие /О.С. Шимова. – Минск : БГЭУ, 2010. – 382 с.
151. Шубина, К.Д. Группировка прогнозных показателей устойчивого развития предприятия промышленности / К.Д. Шубина // Известия Иркутской государственной экономической академии. – 2009. – № 1. – С. 100–104

152. Шубина, К.Д. Оценка устойчивости и условия устойчивого развития промышленного предприятия: автореф. дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05 / Шубина Ксения Дмитриевна. – Хабаровск, 2011. – 31 с.
153. Яшин, С.Н. Совершенствование системы оценки устойчивости инновационного развития предприятий / С.Н. Яшин, Ю.С. Солдатова // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. Серия: Социальные науки. – 2015. – № 1 (37). – С. 87–93.
154. Ajzen, I. & Fishbein, M. Understanding attitudes and predicting social behavior / I. Ajzen, M. Fishbein. – Engelwood Cliffs: Prentice–Hall, 1980. – 352 p.
155. Assessing Educational Practices: The Contribution of Economics / ed. by W.E. Becker, W.J. Baumol. – Cambridge, Massachusetts: The MIT Press, 1996. – 402 p.
156. Berghofer, D. Preserving the health of citizens: society's great challenge. A report on health promotion and disease prevention in British Columbia and Canada / D. Berghofer. [El. resource]. Accessed at: <http://www.ethicalleadership.com/content/Preserving%20the%20Health%20of%20Citizens>.
157. Brady, J. Behavioral health: the propaedeutic requirement / J. Brady // Aviat Space Environ Med. – 76(6 Suppl). – P. 13–24.
158. Chen L. Perceived workplace health support is associated with employee productivity / L. Chen// American Journal of Health Promotion. – 2015. – Nr. 29(3). – P. 139–146.
159. Edvinsson L. Intellectual Capital. Realizing Your Company's True Value by Finding Its Hidden Brainpower / L. Edvinsson, M.S. Malone. – N.Y.: Harper Business, 1997.
160. Fuchs V. The Economic of Health in a Post – Industrial Society / V. Fuchs. – N.Y.: The Public Interest, 1979. – 159 p.

161. Goetzel R. The Health and Cost Benefits of Work Site Health–Promotion Programs / R. Goetzel, R. Ozminkowski // *Annual Review of Public Health*. – 2008. – Vol. 29. – P. 303–323.
162. Glanz, K. *Theory at a Glance: A Guide for Health Promotion Practice* / K. Glanz, B. Rimer. – San Francisco: Jossey–Bass, 1995. – 235 p.
163. Gochman, D. *Health behavior: Plural perspectives. Health Behavior: Emerging Research Perspectives* / D. Gochman. – NY: Atheneum, 1988.
164. Grossman, M. On the concept of health capital and the demand for health / M. Grossman // *Journal of Political Economy*. – 1972. – Nr. 80. – P. 223 – 255.
165. Ivanevich, Y. Promoting the individual's health and well–being. Causes, coping and consequences of stress at work / Y. Ivanevich, M. Matteson. – San Francisco, CA: Chichester, 1989. – 321 p.
166. Kasl, S. Health behavior, illness behavior, and sickrole behavior / S. Kasl, S. Cobb // *Archives of Environmental Health*. – 1966. – Nr. 12 (2). – P. 246–266.
167. Kiker, B.F. The historical roots of the concept of human capital / B.F. Kiker// *Journal of Political Economy*. – 1966. – Vol. 74. – Nr. 5.
168. Layard, R. *Happiness: Has Social Science a Clue?* / R. Layard. - Lionel Robbins Memorial Lectures. London: LSE, 2002.
169. NIHCM: Building a stronger evidence base for employee wellness programs. - NIHCM Foundation, 2011.
170. Official Site of International Labor Organization. [El. resource]. Accessed at: <http://www.ilo.org/global/lang—en/index.htm>
171. Parrott, S., Godfrey C., Raw M. Costs of employee smoking in the workplace in Scotland / S. Parrott, C. Godfrey, M. Raw // *Tobacco Control*. – 2000. – Nr. 6 - P. 187–192.
172. Peterson, K. An Interview with Kent Peterson / K. Peterson // *Worksite Health International*. – 2012. – Vol. 3, Issue 1. - P. 1–2.
173. Proper, K. Effectiveness and economic impact of worksite interventions to promote physical activity and healthy diet. Background paper prepared for the

- WHO / K. Proper // WEF Joint Event on Preventing Noncommunicable Diseases in the Workplace, 2007.
174. Silis, V. Health behaviour of elderly people in Latvia / V. Silis // XVII ISA World Congress of Sociology «Sociology on the Move». Book of Abstracts. Gothenburg: VCF, 2002. – 312 p.
175. Spence, M. The next convergence: The Future of Economic Growth in a Multispeed World / M. Spence. - Farrar Straus Giroux, 2007. - 296 p.
176. Stain, G.A. Implementing workplace health promotion initiatives: who should we target? / G.A. Stain // Health Promotion Journal. - 2012. – Nr. 23(2). – P. 134–40.
177. Strittmatter, A. Health and economic development—evidence from the introduction of public health care / A. Strittmatter // Journal of Population Economics. – 2013. – Vol. 26. – P. 1549–1584.
178. The DAC Guidelines Strategies for Sustainable Development: Guidance for Development Co-operation. OECD, 2001. – 312 P.
179. The declaration of the United Nations Conference on the Human Environment. Stockholm, 16 June 1972.
180. Tu, H.T. Employer Wellness Initiatives Grow, but Effectiveness Varies Widely / H.T. Tu, R.C. Mayrell. - Washington, D.C.: National Institute for Health Care Reform, 2010. – 116 p.
181. Where is the Wealth of Nations: Measuring Capital for the 21st Century / The World Bank. – Washington, DC, 2006.
182. World Conservation Strategy. Living Resource Conservation for Sustainable Development. – 1980.– P. I–V.
183. WHO Global InfoBase. [El. resource]. Accessed at: <https://apps.who.int/infobase/245>
184. Working well. A Global Survey of Health Promotion and Workplace Wellness Strategies. Buck Consultants, International Health Consulting, Cigna, Pfizer and World data Work, 2010. – 245 p.

185. Yamashita, T. Use of a medical checkup–data to prevent lifestyle–related disease / T. Yamashita // Rinsho Byori. – 2009. – Nr. 57(11). – P. 1075–81. Japanese.

Приложения

Приложение 1

Подходы к определению понятия «устойчивое развитие предприятия (организации)»

Автор	Определение
С.М.Анпилов	Это равновесное сбалансированное состояние экономических ресурсов предприятия, которое «обеспечивает стабильную прибыльность и нормальные условия для расширенного воспроизводства устойчивого экономического роста в длительной перспективе с учетом важнейших внешних и внутренних факторов» [9, с.53].
С.Е.Бирюков	Это управляемый процесс наращивания потенциала предприятия «за счет поддержания экономического равновесия, мотивации творческого потенциала работников и повышения конкурентоспособности, а на этой основе – обеспечение последовательного повышения уровня жизни работающих (акционеров)» [25, с.8].
Д.В. Дамаев	стабильное социально-экономическое сбалансированное развитие, не разрушающее окружающую природную среду и обеспечивающее непрерывный прогресс хозяйствующего субъекта, с учетом перспектив стабильного положения, роста спроса и рентабельности предприятия [42, с.8].
В.И.Данилов-Данильян	Устойчивое развитие – это определенное социально-экономическое развитие, при реализации которого окружающая среда не подвергается разрушению, а созданные социально-экономические условия жизни позволяют обществу развиваться, не угрожают его безопасности и ведут к улучшению качества жизни [43]
О.В.Зеткина	Это «способность противостоять угрозе банкротства» [47, с.108]
О.А.Зингер	Это способность хозяйственной системы «осуществлять движение к намеченной цели, сохраняя финансовую устойчивость, стабильное положение на рынке, ресурсный баланс и способность развивать инновации в условиях неблагоприятного воздействия внешних и внутренних факторов» [48, с.7]
Т.В.Колосова	Это особое «состояние гармонии и управляемый процесс изменений, в котором масштаб эксплуатации ресурсов, величина и целенаправленность капиталовложений, техническое развитие и институциональные изменения согласуются с нынешними и будущими потребностями» [65, с.8].
А.Г.Коряков	Это особый процесс изменений, отображающий «способность системы хозяйственной деятельности предприятия обеспечивать на долговременный срок потребности общества, поддерживать экономическую эффективность деятельности, обеспечивать сохранение окружающей среды и ресурсной базы, как в нынешнем, так и в будущем времени, противодействуя негативному влиянию внешних и внутренних факторов» [75, с.12].

Продолжение Приложения 1

Д.Б.Лаврушин	Это такое состояние функционирования предприятия, которое характеризуется «постоянством или положительным изменением устойчивости, сформировавшейся под действием системы внешних и внутренних факторов за определенные отчетные периоды времени [78]
Э.Ю.Люшина	равновесное состояние показателей деятельности, которое обеспечивает стабильную прибыльность и нормальные условия для расширенного воспроизводства, устойчивого экономического роста в длительной перспективе с учетом важнейших внешних и внутренних факторов [86, с.6].
М.А.Микитась	Это способность системы взаимосвязанных элементов предприятия «обеспечивать жизнеспособность и рост его экономической эффективности с учетом воздействия различных факторов внешней среды»[89, с.12]
Я.И. Никонова	Это «рост экономического субъекта посредством разработки и внедрения инновационных процессов производства продукции и услуг» [94]
М.Д.Пименова	Это способность хозяйствующего субъекта «вести непрерывную экономически успешную в отношении достижения поставленных стратегических целей деятельность в условиях постоянно изменяющейся внешней среды» [104, с.21]
Е.В.Сталинская, А.А.Охтенъ	Это особый тип развития, которое «удовлетворяет интересы собственников предприятия, потребности текущего функционирования и развития производства, создавая условия для долгосрочного стабильного функционирования предприятия и способствуя при этом развитию общества и минимизации негативного воздействия на окружающую среду» [120, с.358]
Е.А.Третьяков а, Т.В.Алферова	Это «совокупность процессов позитивных изменений, воплощающих их технологий, направленных на гармонизацию отношений между экономической, экологической и социальной сферами для удовлетворения потребности социально-экономической системы в долгосрочном существовании» [6, с.50]
Н.А.Хомяченкова	Это способ функционирования предприятия, который обеспечивается преобразованиями внутренней среды предприятия с целью самосохранения и воспроизводства социально-экономических процессов путем гармонизации взаимоотношений с внешней средой [141, с.8].
А.А.Черникова, В.М.Баутин	«... функциональное использование всего производственного потенциала, который позволяет обеспечить прибыльность, а также развивать производство, модернизировать материально-техническую базу, улучшать социальный климат в трудовом коллективе, успешно адаптироваться к изменяющимся условиям внешней среды» [18, с.89].
С.В.Чупров	Это «способность сохранять режим поведения при действии внешних и внутренних возмущений» [145, с. 99].

Окончание приложения 1

Автор	Определение
А.Б. Шестаков	развитие всех подсистем предприятия под действием внешних и внутренних факторов, при котором благосостояние собственников в реальном выражении не снижается в долгосрочной перспективе [148, с.9].
К.С.Шубина	Это «результат деятельности предприятия при ограниченном использовании ресурсов, не нарушающий экологический баланс во внешней среде» [152, с.10].

Анкета. Часть 1.

1. В какой сфере Вы работаете?

☐ промышленность

☐ торговля

☐ сфера услуг

☐ образование

☐ медицина

☐ строительство

☐ связь

☐ транспорт

☐ другое (если можете, укажите сферу деятельности организации) _____

2. Сколько лет составляет Ваш трудовой стаж? _____

3. Сколько лет вы работаете в данной организации? _____

4. Ваша профессия? _____

5. Ваша должность? _____

6. Организационно-правовая форма предприятия, на котором Вы работаете в настоящее время?

☐ производственный кооператив

☐ акционерное общество

☐ ООО

☐ муниципальное учреждение

☐ товарищество

☐ другое

7. Размер предприятия, на котором Вы работаете в настоящее время?

☐ малое предприятие (численностью до 100 человек)

☐ среднее предприятие (от 100 до 500 человек)

☐ крупное предприятие (больше 500 человек)

8. Уровень вашего образования:

☐ начальное

☐ незаконченное среднее

☐ среднее

☐ незаконченное высшее

☐ высшее

9. Ваш возраст?

☐ до 20 лет

☐ от 20 до 30 лет

☐ от 30 до 50 лет

☐ старше 50 лет

10. Ваше семейное положение?

☐ холост / незамужем

☐ женат / замужем

☐ разведен (а)

☐ вдовец / вдова

11. Есть ли у Вас дети?

- ☐ нет
- ☐ один ребенок
- ☐ два ребенка
- ☐ больше двух

12. Есть ли у Вас дети младше 16 лет?

- ☐ да
- ☐ нет

13. Ваша средняя заработная плата в настоящее время (в месяц)?

- ☐ до 13 тыс. рублей
- ☐ от 13 до 16 тыс. рублей
- ☐ от 16 до 20 тыс. рублей
- ☐ от 20 до 30 тыс. рублей
- ☐ выше 30 тыс. рублей

14. Средний доход на семью в месяц?

- ☐ до 13 тыс. рублей
- ☐ от 13 до 16 тыс. рублей
- ☐ от 16 до 20 тыс. рублей
- ☐ от 20 до 30 тыс. рублей
- ☐ выше 30 тыс. рублей

15. Оцените, пожалуйста, Ваши ценностные ориентации по 10-балльной шкале (1 балл – наименее важно, 10 баллов – самое важное)

образование	
материальная обеспеченность	
здоровье (Ваше и членов вашей семьи)	
семья	
дружба	
межличностные отношения (в семье и в рабочем коллективе)	
любовь	
развитие	
уверенность в себе	
интересная работа	
развлечения	
творчество	

16. Если за последние 3 года Вы меняли место работы, то по какой причине?

17. Возникает ли у вас желание сменить место работы? Если да, то по какой причине? (возможно несколько вариантов ответа)

- ☐ недостаточная заработная плата
- ☐ нет возможностей для профессионального роста
- ☐ плохие условия труда
- ☐ недостаточный социальный пакет или его отсутствие
- ☐ нестабильное положение организации
- ☐ другое

18. Устраивает ли Вас получаемый доход?

- ☐ нет
- ☐ не совсем
- ☐ вполне устраивает
- ☐ да
- ☐ затрудняюсь ответить

19. Есть ли у вас возможности для получения дополнительного образования, повышения своей квалификации или получения дополнительной специальности?

- ☐ да
- ☐ нет

20. Учитесь ли Вы в настоящее время?

- ☐ да
- ☐ нет

21. Если да, то какой вид учебной деятельности вы осуществляете?

- ☐ повышение квалификации
- ☐ получение новой профессии / специальности

22. Если да, то бесплатное это обучение или нет?

- ☐ да
- ☐ нет

23. Если обучение платное, кто платит за него?

- ☐ Вы из собственных средств (сколько собственных средств в год Вы тратите на обучение? _____ тыс. руб.)
- ☐ организация, в которой вы работаете (_____ тыс. руб.)

24. Есть ли у вас возможность получить образовательный кредит на предприятии?

- ☐ да
- ☐ нет

25. Разрабатывали ли Вы самостоятельно или в сотрудничестве с коллегами рациональные предложения по повышению эффективности работы Вашего предприятия?

- ☐ да
- ☐ нет

26. Если да, то были ли они внедрены, если нет, то почему?

- ☐ да
- ☐ нет _____

27. Если Ваши разработки были внедрены, то получили ли вы за это моральное или материальное поощрение?

- ☐ да
- ☐ нет

28. Предоставляет ли Вам предприятие льготы при медицинском обслуживании?

- ☐ да
- ☐ нет

29. Какие социальные льготы предоставляет вам предприятие (возможно несколько вариантов ответа):

- ☐ Оплаченные праздничные дни
- ☐ Оплаченные отпуска
- ☐ Оплаченные дни временной нетрудоспособности (больничный лист)
- ☐ Оплаченное время перерыва на отдых
- ☐ Оплаченное время перерыва на обед
- ☐ Медицинское страхование на предприятии
- ☐ Дополнительное пенсионное страхование на предприятии
- ☐ Страхование от несчастных случаев
- ☐ Предоставление бесплатной стоянки для автомобиля
- ☐ Питание на производстве
- ☐ Предоставление в пользование работников объектов отдыха и развлечений
- ☐ Предоставление места в дошкольном учреждении Вашим детям
- ☐ Оплата Вашего обучения
- ☐ Другое _____

Если у вас есть комментарии по каким-либо пунктам, можете указать Ваши комментарии _____

30. Какие финансовые и другие альтернативные поощрения Вы получаете за свою работу (возможно несколько вариантов ответа):

- ☐ Ценные подарки
- ☐ Моральные поощрения (грамоты, благодарственные письма и пр.)
- ☐ Отгулы
- ☐ Предоставление кредита за счет средств предприятия
- ☐ Долевое участие в прибыли
- ☐ Занесение в книгу истории организации
- ☐ Награждение бесплатными или частично оплачиваемыми турпутевками или путевками в лечебно-профилактические учреждения
- ☐ Продажа акций предприятия

31. Если за последние несколько лет Вы с помощью предприятия, на котором работаете, получили дополнительное образование, пользовались льготами или медицинскими услугами, которые оплачивало предприятие, а также другими видами социального поощрения, то как изменился Ваш статус (возможно несколько вариантов ответа):

- ☐ Вас повысили в должности
- ☐ Повысилась Ваша квалификация
- ☐ Изменились ваши ценностные ориентации
- ☐ Повысилась степень удовлетворенности жизнью
- ☐ Увеличились Ваши денежные доходы
- ☐ Повысился уровень Вашего образования
- ☐ Улучшилось Ваше здоровье
- ☐ Другое _____

Благодарим Вас за помощь, оказанную нам при проведении данного опроса.

Сводная таблица характеристик респондентов

1. Возрастная структура респондентов:

Таблица 1

Возраст	Процент респондентов из общего числа	Учеба и повышение квалификации	
		Учатся в настоящее время	Не учатся в настоящее время
до 20 лет	2,4 %	0,5	1,9
21-30 лет	54,6 %	41,3	13,3
31-50 лет	37,5 %	14,5	23
Старше 50 лет	5,5 %	1	4,5

2. Анализ результатов по половой принадлежности:

Таблица 2

Пол	Процент респондентов из общего числа	Учеба и повышение квалификации	
		Учатся в настоящее время	Не учатся в настоящее время
Мужчины	61,3	42	19,3
Женщины	38,7	15,3	23,4

3. Трудовой стаж респондентов:

Таблица 3

Трудовой стаж	Процент респондентов из общего числа
0-3 года	18,7 %
4-9 лет	38,6 %
10-19 лет	29,4 %
20 лет и более	13,3 %

4. Отраслевая структура опроса:

Таблица 4

Отрасли	Процент респондентов из общего числа
промышленность	50,8 %
торговля	20 %
сфера услуг	12 %
строительство	4 %
связь	1,3 %
транспорт	1,2 %
образование	1,4 %
другие отрасли	9,3 %

5. Организационно-правовая форма предприятия

Таблица 5

Организационно-правовая форма	Процент респондентов из общего числа	Учеба и повышение квалификации	
		Оплачивают учебу сотрудников	Не оплачивают учебу сотрудников
Акционерное общество	26,6	8,1	16,5
ООО	58,7	2,7	56
Государственное предприятие	10,7	4	6,7
Другое	4	0	4

6. Уровень образования

Таблица 6

Организационно-правовая форма	Процент респондентов из общего числа
среднее	20 %
незаконченное высшее, из них	59 %
- учатся в настоящее время	57,3 %
- бесплатно	1,3 %
- платно, учебу оплачивает предприятие	5,4 %
- платно, учебу оплачивают самостоятельно	41,2 %
- платно, учебу оплачивают частично самостоятельно, частично предприятие	9,4 %
высшее	21 %

7. Уровень заработной платы

Таблица 7

Средняя заработная плата	Процент респондентов из общего числа
13-16 тысяч рублей	9,3 %
17-20 тысяч рублей	42,7 %
21-30 тысяч рублей	34,9 %
Больше 30 тысяч рублей	13,1 %

Часть 2. Исследование особенностей здоровьесберегающей среды

1. Что означает для Вас «быть здоровым»?

- это значит быть активным, энергичным, удачливым в делах, быть молодым в любом возрасте
- это значит не обращаться к врачам
- это значит не иметь хронических заболеваний

2. Считаете ли вы, что ведете здоровый образ жизни?

- да, конечно
- нет

3. Как вы оцениваете ваше общее самочувствие на сегодняшний день?

- чувствую себя прекрасно всегда и везде
- иногда чувствую себя хорошо, но бывают перегрузки, ощущение усталости
- чаще всего чувствую усталость, разбитость
- в общем я здоровый, физически крепкий человек
- у меня имеются кое-какие хронические заболевания, приобретенные еще в детстве
- у меня появились кое-какие хронические заболевания, приобретенные во время работы

4. Если у Вас бывают ухудшения самочувствия, то когда это происходит?

- утром, после сна,
- после окончания рабочего дня
- перед сном

5. Во время работы на предприятии

- состояния Вашего здоровья не изменилось
- состояние Вашего здоровья ухудшилось
- вы чувствуете себя больным человеком

6. Чем, как Вы думаете, вызвано Ваше ухудшение самочувствия

- большим объемом работы
- слабым здоровьем
- своей личной расхлябанностью

7. Ваше состояние за время работы на данном предприятии не изменилось, так как

- у вас до прихода на работу было плохое здоровье
- у вас прекрасное, крепкое здоровье
- вы регулярно занимаетесь спортом
- вы регулярно и хорошо питаетесь
- у вас хорошие отношения в коллективе
- у вас есть возможность хорошо отдыхать в свободное от работы время

8. Устраивают ли Вас различные стороны Вашей трудовой деятельности (отметьте по одному ответу в каждой строке):

№п/п	Характеристика	Вполне устраивает	Не совсем устраивает	Совсем не устраивает
1	Профессия (специальность) по которой работаете			
2	Заработная плата			
3	Условия труда			
4	Режим работы			
5	Перспективы профессионального роста			
6	Занимаемая должность			
7	Отношения в коллективе			
8	Отношения с непосредственным руководителем			
9	Работа в целом			

9. Что, по Вашему мнению, является наиболее важным в сохранении Вашего здоровья? (возможно несколько вариантов ответа)

- хорошее питание
- возможность получения медицинской помощи на предприятии
- регулярные занятия спортом
- здоровый морально-психологический климат (отношения в коллективе)
- отношения с руководителем
- высокая заработная плата
- условия труда
- рабочий график
- отношения в семье
- хорошая наследственность
- экология рабочего пространства
- эмоциональное спокойствие (душевное равновесие)
- другое (впишите _____)

10. Сколько времени вы отводите на сон

- 8(10) часов
- 8-9 часов
- 7-8 часов
- 6-7 часов
- менее 6 часов

11. Каков режим Вашего труда:

- работаю нормированный рабочий день,
- работаю в течение рабочего дня по гибкому графику с часами обязательного присутствия,
- выбираю сам дни занятости в течении недели
- имею сам возможность устанавливать по своему усмотрению время отпуска,
- имею возможность дробить отпуск,
- вынужден работать неполный рабочий день,
- вынужден работать неполную рабочую неделю,
- периодически нахожусь в вынужденных отпусках по решению администрации
- работаю больше положенного времени ради доплаты или отгулов
- работаю на другом предприятии внешним совместителем

12. Дайте характеристику качества Вашего рабочего места:

- оснащено всем необходимым
 - не обеспечивается своевременно сырьем и материалами (вынужден простаивать)
 - недостаточно оснащены средствами индивидуальной и коллективной защиты
 - недостаточно обеспечивается ресурсами (вода, тепло и т.д. впишите)
-

13. Знаете ли Вы санитарно-гигиенические требования к Вашему рабочему месту?

- да
- нет

14. Ваше рабочее место:

- соответствует санитарно-гигиеническим нормам
- не соответствует санитарно-гигиеническим нормам
- частично соответствует санитарно-гигиеническим нормам (впишите, что Вас не устраивает _____)

15. Как Вы считаете, оказывают ли условия труда влияние на Ваше здоровье?

- не оказывают
- плохое самочувствие в последнее время связываю с плохими условиями труда
- условия труда на мое здоровье в последнее время меньше влияют вследствие того, что администрация постоянно занимается их улучшением
- не задумывался над этим вопросом

16. Есть ли на Вашем предприятии пункт оказания первой медицинской помощи

- да
- нет

17. Если Вы ответили положительно на предыдущий вопрос, обращались ли Вы за медицинской помощью на предприятии?

- да
- нет

18. Если Вы обращались за медицинской помощью на предприятии, удовлетворены ли Вы качеством медицинского обслуживания на предприятии?

- да
- не совсем (укажите причину) _____
- полностью не удовлетворен (укажите причину) _____

19. Как часто на Вашем предприятии проводятся профилактические осмотры работников?

- реже одного раза в год
- один раз в год
- чаще одного раза в год

20. Предпринимает ли руководство какие-либо меры по укреплению Вашего здоровья по результатам профилактических осмотров?

- да, принимает
- принимает, но не в полной мере
- не принимает

21. Относятся ли условия Вашего труда к вредным?

- да
- нет

22. Есть ли у Вас какие-либо заболевания, установленные врачами, из приведенного ниже списка:

	Некоторые инфекционные и паразитарные болезни
	Новообразования
	Болезни крови, кроветворных органов и отдельные нарушения, вовлекающие иммунный механизм
	Болезни эндокринной системы, расстройства питания и нарушения обмена веществ
	Психические расстройства и расстройства поведения
	Болезни нервной системы
	Болезни глаза и его придаточного аппарата
	Болезни уха и сосцевидного отростка
	Болезни системы кровообращения
	Болезни органов дыхания
	Болезни органов пищеварения
	Болезни кожи и подкожной клетчатки
	Болезни костно - мышечной системы и соединительной ткани
	Болезни мочеполовой системы

23. Относится ли работа, которой вы занимаетесь к профессиональной группе риска?

24. Если да, то к какой?

25. Занимаетесь ли вы спортом?

- да, регулярно
- да, время от времени
- редко

26. Ваше отношение к курению

- Вы «заядлый» курильщик
- Вы курите регулярно, но в меру
- Вы курите время от времени
- Вы не курите

27. Ваше отношение к спиртным напиткам

- не употребляете совсем
- редко (по праздникам)
- примерно 1-2 раза в месяц
- раз в неделю
- 2-3 раза в неделю и чаще

28. Удовлетворены ли вы условиями работы на предприятии?

- санитарно-гигиеническими условиями
 - удовлетворен
 - не совсем
 - не удовлетворен
- работой медицинского пункта (если есть на предприятии)
 - удовлетворен
 - не совсем
 - не удовлетворен

29. Как часто вы обращаетесь к врачу за медицинской помощью:

- почти каждый месяц
- раз в 2-3 месяца
- раз в полгода
- примерно раз в год
- не помните, когда обращались в последний раз

30. Вы обращаетесь к врачу по поводу хронических заболеваний или по случайным недомоганиям?

- по поводу хронических заболеваний
- в связи со случайными недомоганиями

31. Какая примерно часть доходов Вашей семьи уходит ежемесячно на поддержание здоровья (лечение, оздоровление, занятия спортом, профилактика заболеваний)

- до 25%
- от 25 до 33%
- от 33 до 50%
- не трачу денег, так как не болею
- не трачу денег, т.к. уделяю особое значение здоровому образу жизни

32. За последние 3-5 лет Вы стали?

№	Показатель	Лучше/больше	Также, как раньше	Хуже / меньше
1	Питаться			
2	Отдыхать			
3	Чувствовать себя			
4	Следить за своим здоровьем			
5	Испытывать эмоциональные нагрузки, связанные с решением вопросов на рабочем месте			
6	Обращаться к врачу			
7	Принимать витамины			
8	Заниматься спортом			

33. Связаны ли причины Ваших заболеваний с условиями труда:

- связаны
- не связаны
- не являются причиной, но способствуют их обострению
- затрудняюсь ответить

34. Что Вы делаете для укрепления своего здоровья:

1. Делаю утреннюю зарядку;
2. Закаливание;
3. Правильно питаюсь;
4. Отказался от вредных привычек;
5. Соблюдаю режим труда и отдыха;
6. Занимаюсь спортом;
7. Другое _____
8. Ничего не делаю.

35. Устраняют ли Вас условия труда на Вашем предприятии:

1. Да;
2. Скорее да, чем нет;
3. Скорее нет, чем да;
4. Нет.

36. Как Вы считаете, связана ли Ваша трудовая деятельность с риском приобретения профессионального заболевания?

1. Да, связана (укажите, с какими)

2. Нет;

3. Затрудняюсь ответить.

37. Как Вы считаете, кто должен заботиться о здоровье работников:

1. администрация предприятия;

2. профсоюзная организация предприятия;

3. органы государственной власти;

4. сами работники.

5. другое _____

38. Организуются ли на Вашем предприятии мероприятия по профилактике профессиональных заболеваний и поддержанию здорового образа жизни?

1. да;

2. нет;

3. не знаю.

39. Какие именно мероприятия проводятся:

1. Организуются спортивные соревнования между отделами (цехами и т.д.);

2. Организуются корпоративный отдых за городом (на турбазе, на природе и т.д.);

3. Организована комната отдыха и настольных игр;

4. Работает спортивный зал, где можно заниматься после рабочего дня или в обеденный перерыв;

5. Другое, что именно _____

6. Такие мероприятия не организуются.

40. Организуются ли на Вашем предприятии профилактические медицинские осмотры:

1. Да;

2. Нет;

3. Не знаю.

41. Допускаете ли вы ошибки в работе (брак) в связи с переутомляемостью и стрессом на рабочем месте?

1. нет не допускаю,

2. периодически допускаю,

3. в результате стресса и переутомления это происходит регулярно.

42. Испытываете ли вы чувство переутомления в конце рабочего дня?

1. нет, никогда

2. иногда

3. регулярно.

43. Принимали ли Вы участие за последний год в программах диспансеризации или иммунизации населения, которые сейчас реализуются на многих предприятиях и в районных поликлиниках:

1. Да, такая программа была на работе, я принимал в ней участие;

2. Нет, хотя такая программа была на работе, но я в ней не участвовал;

3. Да, я проходил диспансеризацию, но меня направили туда не с работы, а во время посещения поликлиники (участковый врач, врач-специалист);

4. Нет, я не проходил никакой диспансеризации, хотя и слышал, что такая программа где-то есть;

5. Нет, я не проходил никакой диспансеризации и не слышал, что такая программа есть.

Приложение 5

Структура впервые выявленной профпатологии в г. Перми с 2009 по 2014 год

Нозологические группы	2008 г		2009г		2010 г		2011 г		2012 г		2013г.		2014г.	
	число	Удельный вес процентов	число	Уд. вес процентов	число	Уд. вес процентов	число	Уд. вес процентов	число	Уд. вес процентов	число	Уд. вес процентов	число	Уд. вес процентов
Нейросенсорная тугоухость	41	40,2	30	50,8	42	52,5	46	53,5	35	61,4	40	49,38	21	42,8
Вибрационная болезнь	27	26,4	17	28,8	24	30	25	29	13	22,8	29	35,67	18	36,7
Заболевания бронхо-легочной системы	10	9,81	3	5,08	12	15	11	12,8	5	8,78	11	13,53	6	12,2
Заболевания КМС	8	7,8	4	6,7	2	2,5	4	4,7	3	5,27	-	-	-	-
Инттоксикации	-	-	2	3,38	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Проф. туберкулез	6	2,3	3	5,08	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Профессиональные аллергозы	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1,23	3	6,13
Заболевания, связанные с воздействием производственных биологических факторов	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1,23	-	-
Прочие	10	9,81	-	-	-	-	-	-	1	1,76	-	-	1	2,04
Всего	102	100	59	100	80	100	86	100	57	100	82	100	49	100

Приложение 6

Профессиональная заболеваемость по г. Перми с 2002 по 2014 гг.

Год	Всего случаев			В т.ч. хронических				В т.ч. острых	
	Всего	на 10 тыс. работающих	в т.ч. жен.	Всего	в т.ч. выявлено в ходе медосмотров			Всего	в т.ч. жен.
					Всего	На 1000 осмотренных	в т.ч. жен.		
2002	110	2,7	18	106	47	0,9	13	4	2
2003	117	3,6	26	110	62	1,3	23	7	3
2004	85	2,7	24	83	50	0,9	20	2	1
2005	77	3,6	22	72	76	1,2	22	5	0
2006	90	3,3	22	83	92	1,3	22	7	2
2007	143	2,4	36	129	114	1,4	30	14	5
2008	103	1,6	33	102	81	1,02	28	1	0
2009	65	0,965	14	57	57	0,84	10	8	0
2010	81	1,47	24	80	79	0,99	24	1	0
2011	86	1,52	25	85	83	1,38	24	1	0
2012	57	1,05	9	57	55	0,64	9	0	0
2013	82	1,51	19	81	73	0,14	19	1	0
2014	49	0,9	8	49	49	0,5	8	0	0

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего профессионального образования

«Пермский национальный исследовательский
политехнический университет»

Комсомольский проспект, д.29, г. Пермь, 614990
Тел.: (342) 219-80-67, Факс: (342) 212-11-47. E-mail: rector@pstu.ru

№ _____
На № _____ от _____

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по науке и инновациям ПНИПУ
ФГБОУ ВПО «Пермский
национальный исследовательский
политехнический университет»
профессор, доктор технических наук
/ Коротаев В.Н.
« » 2016



АКТ

о внедрении результатов диссертационной работы
на соискание ученой степени кандидата экономических наук
Карпович Юлии Владимировны

Результаты диссертационной работы Карпович Ю.В. «Устойчивое развитие экономики промышленного предприятия на основе здоровьесбережения», представленной на соискание ученой степени кандидата экономических наук:

1. Внедрены в деятельность ПНИПУ в рамках гранта Минобрнауки России ПНИПУ № 2014/152 по теме № 1487 «Инновационное развитие территории и решение ключевых проблем урбанистики».

2. Включены в учебно-методический комплекс дисциплин, «Экономика организации», «Управление человеческими ресурсами», «Экономика».

Заведующий кафедрой
«Экономика и финансы»
д.э.н., проф.

 И.В. Елохова



МОТОВИЛИХА

Публичное акционерное общество
специального машиностроения и металлургии
“МОТОВИЛИХИНСКИЕ ЗАВОДЫ”
(ПАО “МОТОВИЛИХИНСКИЕ ЗАВОДЫ”)

1905 года ул., д.35, Пермь, 614014
Тел./факс (342) 260-66-47
E-mail: mz1@mz.perm.ru
http://www.mz.perm.ru
ОКПО 07500243, ОГРН 1025901364708
ИНН/КПП 5906009273/590601001

Для представления
в диссертационный совет

23.11.2015 № 202-191
На № _____ от _____

АКТ О ВНЕДРЕНИИ результатов диссертационного исследования

Настоящим удостоверяется, что результаты, полученные Карпович Юлией Владимировной в рамках диссертационного исследования, имеют реальное практическое значение для предприятия.

К наиболее существенным результатам исследования относятся:

1. Разработаны подходы к систематизации факторов, определяющих состав здоровьесберегающей среды на предприятии.
2. Разработана методика оценки качества управления человеческими ресурсами промышленного предприятия, которая применяется как дополнительный инструмент при анализе эффективности управления персоналом отдельных подразделений предприятия. Особый интерес представляет то, что предлагаемые для определения интегральных идентификаторов показатели унифицированы, что позволит обеспечить сопоставимость показателей результативности управления человеческими ресурсами на основе здоровьесбережения отдельного предприятия с результативностью управления человеческими ресурсами промышленного комплекса аналогичных предприятий. Применение данной методики позволило повысить уровень надежности полученных при анализе результатов.

Разработанные Карпович Ю.В. рекомендации приняты к внедрению департаментом труда и заработной платы.

Заместитель Генерального директора
по персоналу и организационному развитию



А.А.Антипов