

УДК 330.341.2:331.459

**Т.Л. Лепихина, А.А. Шарапова**

## **УСЛОВИЯ ФОРМИРОВАНИЯ ЗДОРОВЬЕСБЕРЕГАЮЩЕЙ КУЛЬТУРЫ В СОВРЕМЕННОЙ ИНСТИТУЦИОНАЛЬНОЙ СРЕДЕ**

Рассмотрены факторы, формирующие здоровьесберегающее поведение современной фирмы. Предприняты попытки классифицировать экономическую культуру и определить ее содержание в условиях макро-, микро- и мини-среды, при этом особое внимание уделяется мини-среде – уровню предприятия. Предложена авторская структура потенциала здоровьесбережения современной фирмы.

Ключевые слова: *экономическая культура, корпоративная культура, потенциал здоровьесбережения.*

В современной зарубежной литературе существует множество подходов к изучению природы здоровьесберегающего поведения фирмы, принципов ее функционирования и взаимодействия с окружающей средой, среди которых особое место занимает новая институциональная теория: она рассматривает фирму как совокупность контрактов, регулирующих отношения между собственниками ресурсов (в данном случае ресурсом выступает здоровье работника) в условиях асимметричной информации и несовершенного производства.

В экономической теории впервые понятие «институт» было предложено Т. Вебленом. В настоящее время современный институционализм придерживается наиболее распространенной трактовки Дугласа Норта: «Институты – это правила, механизмы, обеспечивающие их выполнение и нормы поведения, которые структурируют повторяющиеся взаимодействия между людьми» [1, с. 6]. Любой «институт» – экономический, социальный, культурный – есть, по определению Дугласа Норта, правило игры в обществе, дополненное механизмом принуждения к его исполнению [2]. О. Уильямсон (нобелевский лауреат 2009 года), соглашаясь с определением Норта, трактует институциональную среду как правила игры, определяющие контекст, в котором осуществляется экономическая деятельность [3]. Подобное мнение высказывает американский исследователь П. Кляйн, полагая, что институциональная среда формирует рамки, в которых действует человек [4].

---

© Лепихина Т.Л., Шарапова А.А., 2012

Лепихина Татьяна Леонидовна – канд. экон. наук, доцент кафедры экономической теории ФГБОУ ВПО «Пермский национальный исследовательский политехнический университет», e-mail: l-pstu@inbox.ru.

Шарапова Анна Алексеевна – ассистент кафедры экономической теории ФГБОУ ВПО «Пермский национальный исследовательский политехнический университет», e-mail: r59iithonova@yandex.ru.

В современных книгах по институциональной экономике все функции, которые институты выполняют в обществе, можно условно разделить на функции, характеризующие деятельность конкретных институтов, и функции, характеризующие институциональную среду в целом (рис. 1).

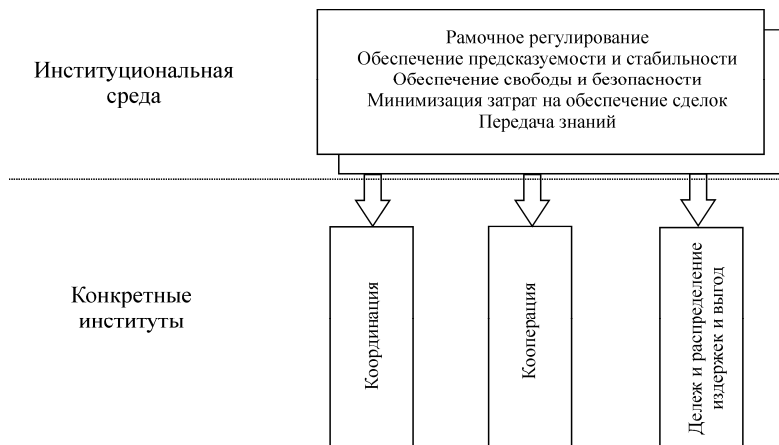


Рис. 1. Функции институтов и институциональной среды [5]

Природа правил, составляющих суть институтов, позволяет разделить их на формальные и неформальные. *Формальным институтам* соответствуют формальные правила, санкции за нарушение которых носят организованный характер. Напротив, *неформальным институтам* соответствуют правила неформальные, и наказание за отклонение от них реализуется спонтанным образом. Здоровьесберегающая культура, являющаяся предметом исследования, относится к неформальным институтам.

Если рассматривать преимущества неформальных институтов, то к ним можно отнести:

- 1) возможность адаптации к меняющимся внешним условиям, предпочтениям внутри сообщества и иным экзогенным или эндогенным изменениям;
- 2) возможность применения разных санкций в каждом конкретном случае (ведь кому-то достаточно строгого предупреждения, а кого-то приходится исключать из группы).

Недостатки неформальных институтов являются продолжением их достоинств. Неформальные институты часто характеризуются неоднозначностью трактовки правил, снижением эффективности санкций, возникновением дискриминационных правил.

Попробуем разобраться, насколько современное состояние экономической культуры вообще способствует формированию здоровьесберегающей культуры. Культура здоровьесбережения включает в себя: культуру образа жизни, культуру питания, физическую, потребительскую, политическую, социальную, психологическую культуры и культуру укрепления здоровья.

Можно сказать, что культура здоровьесбережения в значительной степени определяется формирующейся экономической культурой.

*Экономическая культура* в широком смысле слова – это совокупность созданных обществом материальных и духовных средств производственной деятельности: машины, сооружения, города, дороги и т. д.; экономические знания, умения, навыки, способы и формы общения людей, экономический интеллект [6, с. 58].

*Экономическая культура* в узком смысле слова – это типичный способ экономического мышления и деятельности народа, группы, индивидов [7, с. 15]. С его помощью люди адаптируются к конкретным социально-экономическим условиям своего существования. В экономическую культуру включается также совокупность экономических интересов, ценностей, норм, правил, умений и навыков, которые являются регуляторами экономического поведения. Другими словами, экономическая культура состоит из поведенческих стереотипов и экономических знаний.

Образно говоря, экономическая культура представляет собой тот инструмент, «язык», с помощью которого люди могут общаться между собой в процессе экономической деятельности и поведения и соответственно понимать сущность экономических явлений и процессов, происходящих в данном обществе и во всем мире.

Каждая экономическая эпоха характеризуется своим уровнем и типом экономической культуры населения. При этом, разумеется, разные группы населения имеют существенно различные уровни экономической культуры. Так, ученые-экономисты обладают теоретическим экономическим сознанием. Чиновники государственных структур, директора, менеджеры, предприниматели должны обладать культурой практического экономического мышления. А для массового сознания в экономической культуре важны, прежде всего, производственные и потребительские мотивации.

Современная экономическая культура во многом совпадает с цивилизованностью, социальностью общества. В ней главная роль отводится учету интересов индивидов и групп людей. Традиционные «идолы» экономического развития (прибыль, количественный рост) заменяются более человеческими целями.

Сегодняшний тип рыночной экономики в большей части развитых стран оценивается уже с других позиций – как более «озабоченный», «понимающий», «разумный», «целесообразный», «полезный», все более соответствующий интересам каждого человека. В России сейчас также закладываются основы новой экономической культуры: создание в обществе условий, обеспечивающих необходимые социальные ориентации поведения субъектов хозяйствования в целом и отдельно – поведения лиц, принимающих решения; поддержание мобильной системы информации и связи; совершенствование рекламы; организация деятельности экономических и финансовых институтов (бирж, банков, страховых обществ, аудиторских служб) и т.д.

Экономическая культура выполняет несколько функций: познавательную, прикладную, воспитательную и т. д. Новые экономические знания стимулируют критическую переоценку старых знаний и осознание тенденций развития общества на перспективу. Что касается прикладной функции экономической культуры, то активность субъектов экономических отношений во многом зависит не только от уровня их экономических знаний, но и от умения применять их на практике, т. е. от экономического сознания людей [8].

На основе изученных различных подходов была составлена классификация форм экономической культуры (таблица): по воспроизводственному признаку – культура производства, обмена, распределения и потребления; по функциональному – корпоративная культура и культура предпринимательской деятельности; по ценностному – материальная, духовная, деятельностьная и др.

Классификация форм экономической культуры

№ п/п	Признак	Форма
1	Воспроизводственный	Культура производства Культура обмена Культура распределения Культура потребления
2	Объекты экономической культуры	Культура организации Культура работников Культура внешней среды
3	Носители (субъекты) экономической культуры	Индивидуальная экономическая культура Коллективная экономическая культура
4	Территориальный	Культура международного бизнеса Национальная экономическая культура Региональная экономическая культура
5	Целостный	Внутренняя культура Внешняя культура
6	Функциональный	Культура предпринимательской деятельности Корпоративная культура
7	Ценностный	Материальная культура Духовная культура Деятельностная культура
8	Сила влияния	Прогрессивная Регрессивная
9	Содержание трудовой деятельности	Культура управленческой деятельности Культура исполнительской деятельности
10	Отношение к бизнесу	Деловая культура Организационная культура

Признаки классификации могут быть связаны с объектами и субъектами – носителями экономической культуры. Государственное законодательство и проводимая финансовая и фискальная политика во все времена оценивались как нелогичные и противоречащие предпринимательским интересам факторы. К особенностям последних лет относится высокая скорость изменений во внешней среде [9].

В данном случае нас интересуют такие признаки, как содержание трудовой деятельности и отношение к бизнесу, так как они в полной мере охватывают анализируемую проблему. Содержание трудовой деятельности – это система мероприятий, направленных на увеличение в содержании труда доли творческих функций. Она основана на предположении, что работники должны быть лично заинтересованы в выполнении той или иной работы, тогда работа сама по себе будет ведущим фактором – мотиватором [10]. Для достижения этой цели всякая выполняемая работа должна удовлетворять четырем требованиям [11]:

1) она должна быть значимой (работник на основании собственной системы ценностей должен понимать важность выполняемой работы и уметь объяснить это другим людям – коллегам, друзьям, семье и т.д.);

2) по своему содержанию работа должна «заставлять» исполнителя в максимальной степени применять и развивать свои способности;

3) выполнение работы должно предполагать определенную долю ответственности исполнителей (степень этой ответственности определяет интерес к выполняемой работе). Эта ответственность включает в себя свободу действий в области планирования работы, составления графика и способа выполнения тех или иных операций, а также определенную свободу и независимость от мелочной опеки и жесткого контроля;

4) должна быть обеспечена эффективная обратная связь: работник должен оперативно получать объективную, полную информацию о результатах и качестве своего труда.

Практические рекомендации по расширению диапазона деятельности:

а) объединение ранее раздробленных рутинных операций в единый блок (комплекс);

б) усложнение функциональных задач, требующих больших затрат умственной энергии;

в) частая смена рабочего места и выполняемых операций («горизонтальная ротация»);

г) постановка новых рубежей производительности самими исполнителями;

д) закрепление за отдельными работниками специальных задач, которые позволяют им выполнять роль эксперта;

е) повышение автономности первичных трудовых групп;

ж) материальное стимулирование инициативных решений [12].

Содержание термина «экономическая культура» представлено на рис. 2. Из него следует, что культура предприятия бывает двух видов: корпоративной и предпринимательской, в соответствии с которой определяются ценности, нормы и правила поведения работников [13, с. 895].

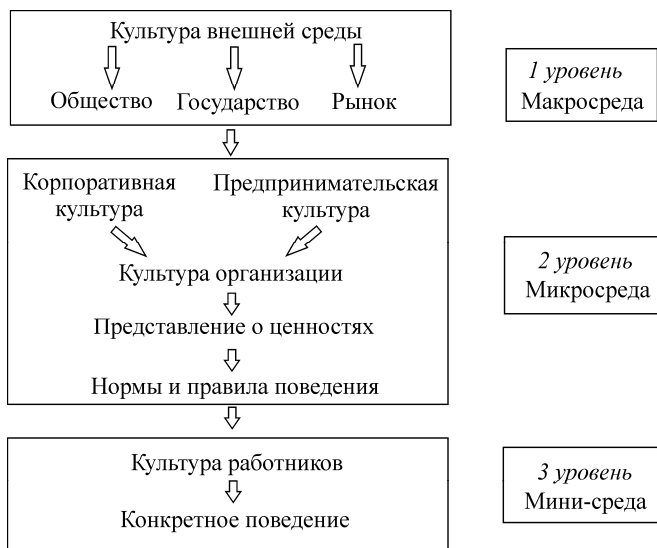


Рис. 2. Содержание понятия «экономическая культура»

Как представлено на рис. 2, экономическая культура – это количественное понятие и ее формирование зависит от взаимодействия субъектов на макро-, микро- и мини-уровне, т.е. на уровне страны (региона), предприятия и отдельного человека. Поскольку культура здоровьесбережения является частью общей экономической культуры, то ее формирование также зависит от эффективного взаимодействия трех вышеобозначимых уровней. *Культура внешней среды* – это совокупность оформленных и неоформленных правил и условий их взаимодействия. Они зависят от законодательной базы и от традиций и обычаев, сформированных в той или иной среде.

Рассматривая *корпоративную культуру*, можно сказать, что это некое собрание неких правил, норм, которые соблюдаются сотрудниками определенной компании. Эти правила определяются, прежде всего, исходя из стратегии фирмы, ее «миссии». Корпоративная культура включает в себя определенные ценности, социальные нормы, которые по умолчанию должны соблюдать все сотрудники компании. Во многих фирмах существует устав (включающий в себя и нормы корпоративной культуры), который подписывается новыми сотрудниками фирмы [14]. Корпоративная культура выражается в элементах корпоративной культуры, т.е. в системе коммуникации между сотрудниками, системе лидерства (например, наличие «социальных лиф-

тов», «наставничества» и т.д.), определенной символике (это могут быть элементы фирменного стиля на одежде, определенные ритуалы, даже лозунги) и, наконец, в роли индивида в компании (т.е. либо он «винтик», либо важная составляющая часть огромного механизма, причем незаменимая часть). Во многих организациях, в особенности зарубежных, к составляющим корпоративной культуры относится программа профилактики заболеваний и охраны здоровья. Программа должна обладать формальной структурой, объединяющей ряд моментов, позволяющих предприятию добиваться успеха:

1) четкое изложение целей и задач, утвержденных руководством и приемлемых для сотрудников;

2) возведение программы до надлежащего уровня в организации, ее эффективная координация с другими видами деятельности в сфере охраны здоровья, а также информирование всех отделений, руководителей среднего уровня и сотрудников об этой программе (некоторые организации считают целесообразным создание комитетов, состоящих из представителей руководства и работников всех уровней, исходя как из политических причин, так и с целью сбора предложений по созданию самой программы);

3) назначение в качестве руководителя программы человека с необходимым административным опытом, который, помимо этого, обладает соответствующей подготовкой и практическим опытом в деле охраны здоровья, или в распоряжении которого имеется консультант, обладающий необходимыми специальными знаниями;

4) наличие механизма обратной связи с сотрудниками в том числе с теми, кто не участвует в программе, при реализации содержания программы, а также выявление популярности и полезности конкретных видов деятельности, осуществляемых в соответствии с данной программой;

5) выработка процедуры сохранения конфиденциальности информации личного характера;

6) систематический учет с целью отслеживания видов деятельности, участия в них и достижения определенных результатов, а также для общей оценки ее потенциала;

7) сбор и анализ имеющихся аналогичных данных для научной оценки программы или, когда это невозможно, с целью подготовки периодических отчетов для руководства для обоснования последующего выделения ресурсов и создания определенной базы с последующим внесением в данную программу возможных изменений.

Рассматривая предпринимательство, принадлежащее к частной форме собственности, необходимо отметить, что существует набор предпринимательских факторов, которые повышают значение предпринимательской культуры на предприятии. Одним из таких факторов является на сегодняшний день предпринимательская культура.

*Культура предпринимательства* – это определенная, сложившаяся совокупность принципов, приемов, методов осуществления предприниматель-

ской деятельности субъектами в соответствии с действующими в стране (обществе) правовыми нормами (законами, нормативными актами), обычаями делового оборота, этическими и нравственными правилами, нормами поведения при осуществлении цивилизованного бизнеса [15, с. 63–65]. Предпринимательская культура в большей степени направлена на удовлетворение коллективных интересов, сплочение сотрудников, проведение коллективных мероприятий.

Помимо всего вышесказанного, важную роль в развитии экономической культуры личности играют социальные установки. Человек, у которого сформирована, например, установка на творческий труд, участвует в деятельности с большим интересом, поддерживает новаторские проекты, внедряет технические достижения и т.д. Таких результатов не даст социальная установка на формальное отношение к труду. Если у человека сформирована социальная установка на то, чтобы потреблять больше, чем производить, то он и свою деятельность подчиняет лишь накопительству, приобретательству и т.п. Экономическая культура человека прослеживается через совокупность его личностных свойств и качеств, которые являются определенным результатом его участия в деятельности. К таким качествам можно отнести: трудолюбие, ответственность, расчетливость, умение рационально организовать свой труд, предприимчивость, новаторство и др. Экономические качества личности и нормы поведения могут быть как положительные (бережливость, дисциплинированность), так и отрицательные (расточительство, бесхозяйственность, вращество, мошенничество). По совокупности экономических качеств можно оценивать уровень экономической культуры личности.

На основе работ профессора, доктора экономических наук Ю.К. Перского [16, с. 210] была создана авторская схема культурно-личностного вектора развития экономических систем (рис. 3).

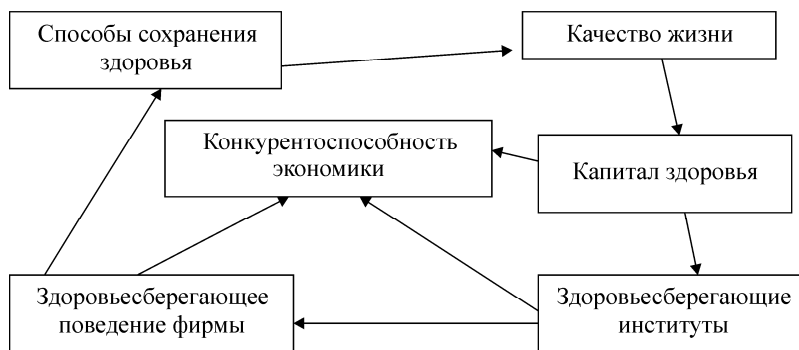


Рис. 3. Культурно-личностный вектор развития экономических систем, ориентированных на сохранение здоровья



Из рис. 3 следует, что главным элементом культурно-личностного вектора развития экономических систем, ориентированных на сохранение здоровья, являются здоровьесберегающие институты, от которых зависит здоровьесберегающее поведение фирмы, конкурентоспособность экономики. В свою очередь на состояние и сформированность здоровьесберегающих институтов оказывает влияние качество жизни. Здоровьесберегающее поведение фирмы может воздействовать на способы сохранения здоровья, которые в свою очередь формируют качество жизни.

Сущность экономической культуры проясняет определение ее экономических предпосылок и структурных элементов. К первым можно отнести: формы собственности на средства производства, их соотношение и взаимодействие; доминирование определенного типа хозяйственного механизма (рыночный – плановый); отраслевую структуру экономики (аграрная – индустриальная); соотношение ручного и механизированного труда; способ соединения работника с технологическим субстратом (механизация – автоматизация – информатизация); характер разделения труда; степень реализации экономических целей, завершенности экономической деятельности; уровень развития производительных сил (орудия труда, технологии); характер развития субъекта экономической деятельности.

К идеальным элементам экономической культуры относятся:

1) экономические потребности, интересы различных социальных групп, мотивы экономической деятельности, коренящиеся в условиях образа жизни, системе ее стимулов;

2) ориентации, установки, стереотипы, ценности экономического поведения людей, получающие одобрение общества или осуждаемые им;

3) модели экономического поведения, воспроизводящиеся спонтанно или пропагандируемые государством;

4) трудовая ментальность – особенности психического склада людей, занимающихся экономической деятельностью, выступающие как иерархия идей, оценок, воззрений на эту деятельность как относительно целостную и устойчивую совокупность мыслей, верований, навыков духа, ценностных ориентаций, которые создают образ хозяйственной деятельности и скрепляют общество трудящихся;

5) трудовая этика – отношение к труду, богатству и бедности, собственности, другие ценностные ориентиры труда;

6) трудовые обычаи, традиции, ритуалы, архетипы, нормы, идеалы;

7) характер взаимодействия традиций и новаций в экономической жизни, способы трансляции позитивного экономического поведения и противодействия негативному;

8) экономическая идеология;

9) ориентация и содержание экономических знаний;

10) экономическое мышление и его принципы, методы осмысления экономических проблем.

Исходя из всех вышеперечисленных элементов авторами статьи была создана авторская структура потенциала здоровьесбережения (рис. 4).

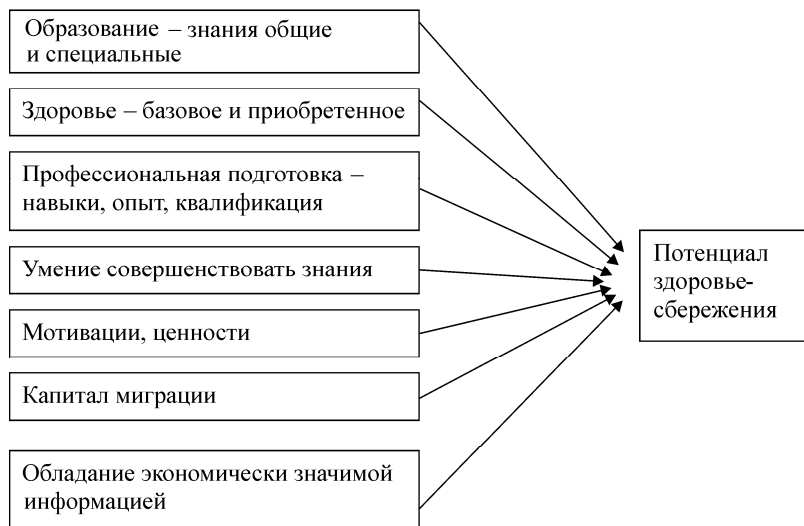


Рис. 4. Структура потенциала капитала здоровья

Принято полагать, что экономическая культура включает в свой состав культуру производства, культуру распределения, культуру обмена, культуру потребления. Низкая культура управления проявляется в непродуманности законодательных актов, принимаемых парламентом, отсутствии подготовленных практических решений, принимаемых правительством и аппаратом президента, в бездействии системы контроля за принимаемыми решениями. Авторитарный стиль руководства, пренебрежительное обращение начальников с подчиненными входит в число показателей низкой управленческой культуры на отдельном предприятии. В социологии менеджмента существует понятие организационной культуры. Она включает в себя совокупность обычаев, традиций, норм и правил поведения, сложившихся в данной организации. Руководитель как должностное лицо обязан следить за распределением заданий, организацией труда и трудовой дисциплины, правильным и своевременным выполнением приказов, повышением производительности труда и т.д. Однако подчиненные, имея другие интересы, часто не совпадающие с интересами организации, оказывают возмущающее воздействие на реализацию решений. В результате приказы администрации искажаются. Возникает скрытое и явное сопротивление. Таким образом, управленческая культура (т.е. особенности поведения руководителей) выступает элементом более широкого понятия организационной культуры, куда можно включить также

культуру труда, если понимать под ней совокупность норм и правил поведения исполнителей [17].

В заключение сделаем некоторые выводы. Если поставлена цель управления – сохранение и улучшение здоровья отдельного человека и населения в целом, то необходимо принять во внимание, что здоровье изначально принадлежит и уже управляется самим человеком (независимо от того, осознает он свою управляющую роль или нет). Следовательно, для достижения цели необходимо включение человека в контур управления в качестве равноправного партнера на всех этапах процесса управления объектом.

При этом следует выделить несколько ключевых моментов:

- формулировка целей (критерия) управления должна быть известна и доступна пониманию отдельного человека, создавая у него мотивированное желание что-то делать в данном направлении, при этом его трудовая деятельность не должна быть направлена на разрушение здоровья, в основу деятельности должна быть положена культура здоровьесбережения;
- управление требует средств и времени, в том числе сохранения здоровья, при этом вложения должны быть эффективными и целесообразными;
- если человек осознанно сохраняет свое здоровье, то он отдает себе отчет в том, что не просто ест, пьет и спит, а делает это с учетом современных представлений о самосохранительном поведении;
- отдавая государству налоги, гражданин вправе требовать от него определенных действий в отношении собственного здоровья, но переложить на него всю ответственность за результат он не может, а должен делить ее с государством;
- эффективность процесса управления обеспечивает наличие обратной связи с объектом, которая содержит элементы измерения результатов управления; измеряются субъективные оценки здоровья самим человеком, его знания, мотивации и ожидания, а также его оценки деятельности структур здравоохранения, партнером (а не только потребителем) которых этот человек является;
- управление требует знаний об объекте, а их можно получить только из наук о человеке (медицины, социологии, психологии и др.) и только путем усвоения знаний;
- воздействие на объект возможно только через конкретного индивида; способами воздействия являются перманентное обучение, дискретный скрининг и эпизодическое лечение.

### **Список литературы**

1. Davis L., North D. Institutional Change and American Economic Growth. – Cambridge, 1971.
2. Основы институциональной экономики [Электронный ресурс]. – URL: [http://econline.edu.ru/textbook/Glava\\_2\\_Ekonomi4esko/2\\_5\\_Instituty/PonRtie\\_instituta](http://econline.edu.ru/textbook/Glava_2_Ekonomi4esko/2_5_Instituty/PonRtie_instituta).

3. Уильямсон О.И. Экономические институты капитализма. Фирмы, рынки, «отношенческая» контракция [Электронный ресурс] / науч. ред. и вступ. ст. В.С. Катыкало. – СПб.: Лениздат; CEV Press, 1996. – URL: «institutional environment» на <http://dictionary.economicus.ru>
4. Klein P.G. New Institutional Economics / Ekon. fac. Univ. Georgia, USA. – Atlanta, 1998.
5. Основы институциональной экономики [Электронный ресурс]. – URL: [http://www.econline.edu.ru/textbook/Glava\\_2\\_Ekonomi4esko/2\\_5\\_Instituty/Funkcii\\_institutov](http://www.econline.edu.ru/textbook/Glava_2_Ekonomi4esko/2_5_Instituty/Funkcii_institutov).
6. Человек. Общество. Государство. Экономическая культура: учеб. пособие для вузов. – М.: ИНФРА-М, 2009.
7. Экономическая культура (сущность, направление развития) / Л.Н. Пономарев [и др.]. – М., 2007.
8. Человек. Общество. Государство [Электронный ресурс]. – URL: <http://slovo.ws/urok/chpo/11/01/txt/18.html#zmest>
9. Иванов М., Шустерман Д. Организационное развитие как подход к управлению и консультированию // Консультант директора. – 1998. – №17. – С. 26–33.
10. Узнадзе Д.Н. Основные понятия психологической теории деятельности [Электронный ресурс]. – URL: [http://vocabulary.ru/dictionary/15/word/%D2%D0%D3%C4%CE%C2%C0%DF+%C%C5%DF%D2%C5%CB%DC%CD%CE%D1%D2%DC+\(%D2%C4\)](http://vocabulary.ru/dictionary/15/word/%D2%D0%D3%C4%CE%C2%C0%DF+%C%C5%DF%D2%C5%CB%DC%CD%CE%D1%D2%DC+(%D2%C4)).
11. Библиотекарь. ру раздел: Бизнес, финансы [Электронный ресурс]. – URL: <http://bibliotekar.ru/biznes-29/25.htm>
12. Человеческие ресурсы [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.rhr.ru/index/thesaurus/o/3389,0.html?prn=1>
13. Борисов А.Б. Большой экономический словарь. – М.: Книжный мир, 2003.
14. Корпоративная культура [Электронный ресурс]. – URL.: <http://www.c-culture.ru/go/prazdnikitems>
15. Шевченко И.К. Организация предпринимательской деятельности: учеб. пособие. – Таганрог: Изд-во ТРТУ, 2004.
16. Перский Ю.К., Жуланов Е.Е. Конкурентная среда регионального отраслевого рынка: методы и модели / Ин-т экономики УрО РАН. – Екатеринбург, 2005.
17. Кравченко А.И. Культурология: учеб. пособие для вузов. – 3-е изд. – М.: Академический Проект, 2001.

Получено 24.09.2012

**T.L. Lepikhina, A.A. Sharapova**

**CONDITIONS OF FORMING HEALTH CULTURE  
IN MODERN INSTITUTIONAL ENVIRONMENT**

The article is devoted to studying the factors forming health-saving behaviour in a modern firm. Attempts to classify economic culture and to define its content in the conditions of macro-, micro- and mini-environment are undertaken, special attention being paid to mini-environment, i.e. enterprise level. The author's structure of health saving culture potential in a modern firm is offered.

*Keywords: economic culture, corporate culture, health saving culture potential.*