

УДК 658.114.8.0.012.46

Ю.В. Карпович, В.В. Лепихин

КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА КАК ИНСТРУМЕНТ ЗДОРОВЬЕСБЕРЕГАЮЩЕГО МЕНЕДЖМЕНТА ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Рассмотрены проблемы формирования корпоративной культуры предпринимательского типа на современном промышленном предприятии, а также внешние и внутренние факторы и основные элементы предпринимательской культуры.

Ключевые слова: *человеческий капитал, корпоративная культура, предпринимательская культура.*

Протекающие в российской экономике процессы требуют трансформации форм управления персоналом на основе создания концепции формирования принципиально новой организационной культуры предприятия, адекватной требованиям современного менеджмента. Преуспевающие компании вкладывают большой капитал в развитие трудовых ресурсов и заинтересованы в реальной отдаче от таких вложений. Большинство руководителей понимают, что конкурентоспособность бизнеса в значительной степени определяется эффективностью социального управления и готовы к внедрению технологий корпоративной предпринимательской культуры, позволяющих всесторонне воздействовать на трудовое поведение работников.

Корпоративная культура есть тот элемент организации, который позволяет сделать бизнес-идею реализуемой и эффективной, достичь эффективности труда и извлечь выгоду из обладания интеллектуальной собственностью. Инвестиционная привлекательность компании также напрямую зависит от существующей организационной культуры. Следовательно, корпоративная культура предприятия может оказывать непосредственное влияние на экономические параметры функционирования предприятия и является важнейшим резервом роста экономической эффективности.

Культура формирует определенный имидж организации, отличающий ее от любой другой; она создает систему социальной стабильности в органи-

© Карпович Ю.В., Лепихин В.В., 2013

Карпович Юлия Владимировна – ст. преподаватель кафедры экономической теории ФГБОУ ВПО «Пермский национальный исследовательский политехнический университет», e-mail: karpushki@mail.ru.

Лепихин Валерий Владимирович – ассистент кафедры экономической теории ФГБОУ ВПО «Пермский национальный исследовательский политехнический университет», e-mail: v-pstu@yandex.ru.

зации, являясь чем-то вроде социального клея, который помогает сплачивать организацию, обеспечивая присущие ей стандарты поведения. Она вызывает чувство общности всех членов организации и усиливает вовлеченность в дела организации и преданность ей. Корпоративная культура является средством, с помощью которого формулируются и контролируются нормы поведения и восприятия, целесообразные с точки зрения данной организации. Ее нельзя рассматривать как нечто данное, абсолютное: она постоянно меняется по мере изменения людей и событий в организации.

В проекте «Стратегия инновационного развития РФ на период до 2020 года» поставлены грандиозные задачи по росту выпуска инновационной продукции и опережающему развитию человеческого капитала (ЧК). Эффективность решения обозначенных задач в значительной степени определяется количеством инвестиций.

На протяжении последних 20 лет уровень инвестиций в культуру, образование и науку в России один из самых низких в мире среди сопоставимых по потенциалам стран, а уровень коррупции и криминализации – самый высокий.

Неблагополучно в России и с инвестициями в здравоохранение, т.е. здоровье населения. Если по данным ВОЗ, в среднем по странам в мире расходы на здравоохранение составили в 2009 году 8,7 % ВВП, то в РФ – 5,3 % ВВП. В рейтинге у России по этому показателю 115-е место. А лидер по инвестициям в здоровье людей – США (как и по инвестициям в образование, науку и в целом ЧК): 15,3 % ВВП. К тому же надо учесть, что и ВВП США в 6,7 раза больше российского ВВП (по паритету покупательской способности). Высокие инвестиции в образование, здравоохранение и в науку определяют лидерство США в качестве ЧК, в экономике знаний и высоких технологиях.

В культуру, религию и отдых бюджетные российские инвестиции в благополучном 2008 году составили 1,6 % от расходов консолидированного бюджета (во Франции – 2,9 %; в Казахстане – 3,8 %; в Великобритании – 2,4 %). Для сравнения: в рейтинге расходов на оборону в долях ВВП Россия на 28-м месте среди 174 стран, а в рейтинге стран по инфляции в 2009 году – на 201-м месте из 212 [3, с. 3].

Отметим, что инвестиции в культуру, образование и науку были стабильно низкими в долях ВВП и при высоких, и при низких ценах на нефть. Низкое качество жизни, низкие инвестиции в ЧК, коррупция и криминализация экономики и жизни определяют базовые механизмы торможения процессов модернизации экономики, ее роста и развития, создания эффективной инновационной системы, активизации научного и инновационного процесса.

Анализ процессов научно-технического развития показывает, что ЧК, циклы его роста и развития являются главными факторами генерации инно-

вационных волн развития и циклического развития мировой экономики и общества. Причем уровень и качество национального ЧК определяют верхнюю планку в развитии науки и экономики. Качество национального человеческого капитала в значительной степени зависит от эффективного управления двумя его ключевыми составляющими: уровнем образования и уровнем здоровья.

По данным зарубежных специалистов, воздействие на привычные технические или технологические факторы (такие как изменение организационной структуры, систем мотивации, методов финансового управления, реинжиниринг бизнес-процессов) позволяет увеличить эффективность бизнеса не более чем на 10–15 %, а изменение корпоративной культуры повышает эффективность предприятия на 600 %. При этом следует отметить, что культура относится к интенсивным факторам развития экономики.

Люди, соответственно подготовленные и рационально, с учетом способностей и возможностей каждого распределенные по рабочим местам, должны приносить предприятию больше, чем тратится на их заработную плату плюс затраты на обеспечение и воспроизводство их деятельности. Сотрудники становятся факторами формирования конкурентного преимущества предприятия. Одно и то же оборудование, сырье, материалы принципиально доступны всем конкурентам. Единственное, чем предприятия могут отличаться друг от друга, – это особенности и тонкости технологии и способов организации работы, определяемые организационной культурой, которые дают реальное конкурентное преимущество [6, с. 64]. При этом организация современных технологических процессов на предприятиях должна обеспечивать безопасность производственной деятельности работников производства. Таким образом, неотъемлемым элементом культуры корпорации в настоящее время становится культура безопасности, которая, в свою очередь, тесно связана с культурой и состоянием здоровья работников.

Нарушения в состоянии здоровья работника предприятия приводят к ощутимым экономическим потерям, которые требуют дополнительных затрат на подготовку и содержание в штате предприятия резерва квалифицированных специалистов.

Американские эксперты, а также руководители многих западных предприятий давно установили прямую зависимость между здоровьем работников и производительностью труда и обосновали экономическую эффективность вложения средств в оздоровительные и профилактические мероприятия и программы. Это, например, борьба с курением, создание психологического комфорта на предприятии, в семьях работников, контроль над весом и консультации врачей-диетологов.

Результаты популяционных исследований, проведенных Институтом питания РАМН, свидетельствуют о недостаточном потреблении и все более

нарастающем дефиците витаминов (А, группы В, С, Е), а также микроэлементов (железа, цинка, йода) у значительной части населения Российской Федерации. Так, дефицит витаминов группы В выявляется у 30–40 %, β-каротина – более чем у 40 %, а витамина С – у 70–90% обследуемых [7, с. 199]. При этом выявляемый дефицит зачастую носит характер сочетанной витаминной недостаточности. Среди причин – неблагоприятная экология, частые стрессы, несбалансированное питание, вредные привычки (курение, алкоголизм), различные заболевания. Существует и сезонная зависимость: дефицит необходимых организму веществ зимой проявляется более остро. Немаловажная причина – отсутствие необходимых знаний о культуре здоровья, в частности, о культуре питания.

Как видим, тенденции таковы, что каждому работнику предприятия уже нельзя не заботиться о своем здоровье, и в первую очередь каждый должен стремиться иметь навыки здоровьесберегающей культуры или культуры здоровья. При этом под здоровьесберегающей культурой «понимается поведение человека (со всеми положительными и отрицательными сторонами его жизнедеятельности), которое формируется и трансформируется под влиянием экономических, социальных, психологических, биологических и экологических факторов в ходе всей жизни индивида, ориентированное на сохранение здоровья» [5, с. 81].

Понятие культуры здоровья включает в себя следующие основные элементы: знание физиологических и психологических истин; культуру питания; гигиену тела; культуру труда и отдыха; физическую и духовную культуру; культуру взаимоотношений.

Только опираясь на знания, каждый работник предприятия может выработать свою индивидуальную систему здоровья, исходя из состояния организма, рода деятельности, материальной обеспеченности и личных предпочтений.

Задача же руководства и важный фактор в управлении предприятием – пропаганда знаний о здоровье. При этом здоровье работников надо рассматривать как одно из необходимых условий для эффективной работы предприятия.

По данным ВОЗ известно, что от успехов медицины, состояние здоровья человека зависит только на 10–12 %. В современной ситуации думать и заниматься здоровьем должно все общество и каждый конкретный человек, а не только одни врачи. Для оптимизации процессов оздоровления и создания соответствующей мотивации у человека требуется четкая конкретная цель, критерии оценки эффективности проводимых мероприятий, а также должна быть осязаемость результатов.

В приоритетном национальном проекте развития здравоохранения до 2020 года основной задачей является формирование культуры здорового об-

раза жизни (ЗОЖ) населения, обеспечение контроля осуществления ЗОЖ на основе разработанных методик и стандартов [4].

В отличие от теоретических исследований здоровья, допускающих приблизительность формулировок и «размытость» понятий, формирование здоровья – это практическая деятельность, которая требует четких целей и осязаемости критериев на всех этапах работы. Для практики оздоровления должны быть конкретизированными: четкость представлений и практическая разработанность ранговых критериев; возможность измерения количества здоровья у каждого конкретного индивида, а также возможность контроля над точностью измерения количества здоровья и эффективностью модификации поведения.

Здоровье – это такая форма жизнедеятельности, которая обеспечивает необходимое качество жизни и достаточную ее продолжительность. Любое заболевание считается заболеванием только лишь потому, что нарушает качество жизни и ведет к преждевременной старости.

Исследование, проведенное январе-марте 2011 года на ряде промышленных предприятий Пермского края, целью которого стала оценка культуры здоровьесбережения на предприятии с последующей разработкой рекомендаций по ее совершенствованию и внедрению здоровьесберегающих технологий, показало следующие результаты.

Быть здоровым для большинства опрошенных (87 %) означает «быть активным, энергичным, удачливым в делах, быть молодым в любом возрасте», 12 % опрошенных считают, что быть здоровым означает «не иметь хронических заболеваний». При этом здоровый образ жизни ведут только 20 % опрошенных, 35 % считают, что не ведут здоровый образ жизни, 45 % затруднились ответить на поставленный вопрос.

По приоритетности факторов, определяющих трудовую мотивацию работника современного предприятия, крепкое здоровье занимает 4-е место после материального достатка, нормальных условий труда и доверия и уважения руководства.

Оценка самочувствия работников распределилась следующим образом: только 11,5 % считают себя здоровыми, чувствуют себя прекрасно всегда и везде, 73 % респондентов в целом чувствуют себя хорошо, однако периодически испытывают перегрузки и ощущение усталости. При этом 85 % респондентов отмечают ухудшение самочувствия после окончания рабочего дня. По оценкам респондентов, состояние их здоровья на исследуемом предприятии: ухудшилось у 85 %, причинами этого 58 % называют большой объем выполняемой работы, 8 % считают, что это обусловлено изначально плохим состоянием здоровья, и только 19 % причиной видят личную расхлябанность. При этом наиболее важными в сохранении здоровья работников были названы (в порядке убывания важности) следующие факторы: хорошее пита-

ние и рабочий график (65 %), здоровый морально-психологический климат (54 %), условия труда (50 %), высокая заработная плата (46 %), возможность получения медицинской помощи на предприятии (38,5 %), регулярные занятия спортом (27 %), экология (31 %), отношения в семье (31 %), отношения с руководителем (23 %), хорошая наследственность (11 %). Таким образом, можно увидеть, что приоритетные факторы сохранения здоровья для работающего населения связаны, прежде всего, с предприятием, на котором они работают (питание, рабочий график, заработная плата, условия труда). При этом в соответствии с концепцией охраны здоровья населения это соотношение вышеназванных факторов применительно к нашей стране определено следующим образом:

- генетические факторы – 15–20 %;
- состояние окружающей среды – 20–25 %;
- медицинское обеспечение – 10–15 %;
- условия и образ жизни людей – 50–55 %.

Такие расхождения между результатами опроса и национальными стандартами свидетельствуют о недостаточной информированности населения о факторах, формирующих состояния их здоровья и, как следствие, невозможности проводить соответствующие меры по сохранению здоровья индивида на данном уровне развития культуры труда и культуры производства на предприятиях.

Данные опроса также показали, что 61,5 % работников считают размер заработной платы недостаточным для поддержания здорового образа жизни, и только 15,4% думают, что вести здоровый образ жизни им мешает собственная лень.

При оценке культуры и условий труда мнения респондентов распределились следующим образом. Условия труда устраивают полностью 35 % опрошенных, не совсем устраивают – 46 % опрошенных, совсем не устраивают – 19 %.

С плохими условиями труда ухудшение своего самочувствия в последнее время связывают 57 % респондентов, 37 % не задумывались над влияниями условий труда на здоровье.

Результаты опроса также показали, что лишь 19 % работников предприятия знают, что обязательства администрации предприятия по охране труда и здоровья работников содержатся в коллективном договоре предприятия, 69 % вообще не обладают информацией о том, что администрация вообще осуществляет или должна осуществлять такую деятельность, и только 4 % респондентов могут назвать специальные программы по сохранению и укреплению здоровья работников, реализуемые на предприятии.

Одной из отличительных особенностей рынка труда в России и Пермском крае, в частности, является то, что человек работает больше положенно-

го времени ради зарплаты или отгулов (42,3 % опрошенных), нормированный рабочий день отметили 65,4 % опрошенных, гибкий график только у 4 % опрошенных, возможность устанавливать самостоятельно время отпуска отметили только 11,5 % респондентов, 15,4 % имеют возможность «дробить» отпуск.

Относительно качества рабочего места анализ ответов дал следующие результаты: у 33 % работников рабочее место оснащено всем необходимым, 11 % рабочих мест не обеспечиваются своевременно сырьем и материалами, вследствие чего вынуждены простаивать, 33 % работников недостаточно обеспечиваются средствами индивидуальной и коллективной защиты, 23 % работников указали, что их рабочее место недостаточно обеспечивается ресурсами в части освещения и отопления. Полностью рабочее место соответствует санитарно-гигиеническим нормам у 53 % опрошенных респондентов, частично – у 13 %, не соответствует полностью у 11 %. Затруднились ответить на поставленный вопрос 23 % опрошенных.

Подавляющее большинство (92,3 %) респондентов отметило, что руководство не принимает никаких мер по укреплению их здоровья по результатам периодических профилактических осмотров.

В заключительной части анкеты респондентам было предложено проанализировать мероприятия по усовершенствованию деятельности предприятия в направлении сохранения здоровья. Результаты распределились следующим образом:

- регулярное проведение коллективных социально-культурных мероприятий – 46,2 %;
- создание на предприятии комнаты отдыха – 57,6 %;
- создание на предприятии медицинского кабинета – 42,3 %;
- обеспечение работников полисами добровольного медицинского страхования – 19 %;
- частичная оплата абонементов в бассейн, фитнес-клуб и пр. – 53,8 %;
- усовершенствование условий труда – 57,6 %;
- своевременное обеспечение спецодеждой – 8 %.

В числе самых важных требований к месту работы подавляющее число респондентов отметило: высокий заработок (88,5 %), благоприятные условия труда, отсутствие вредности и физической тяжести (69,2 %), хороший и дружный коллектив (53,8 %).

Проведенный анализ позволяет сделать следующие выводы:

1. Для большинства работников современных предприятий понятие «здоровье» включает в себя не только чисто физическое состояние, но и состояние психологического комфорта.

2. Расхождения между результатами опроса и национальными стандартами свидетельствуют, с одной стороны, о недостаточной информированно-

сти населения о факторах, формирующих состояние их здоровья и, как следствие, невозможности проводить соответствующие меры по сохранению здоровья на уровне индивида, с другой стороны, о необходимости проведения дополнительных исследований факторов, влияющих на здоровье работающего населения.

3. С точки зрения субъективной оценки для сохранения здоровья работников необходимо дополнительно предоставлять возможности занятий спортом, так и совершенствовать условия труда.

4. С точки зрения объективной оценки необходимо повысить информированность работников о деятельности администрации предприятий в области реализации программ по охране здоровья.

В целом результаты исследования свидетельствуют о невысоком уровне культуры здоровьесбережения как на уровне работника, так и на уровне работодателя, формируемой на стыке культуры производства и культуры труда, вызывая необходимость корректировки поведения всех участников трудового процесса, создание для работника информационного поля, мотивирующего его «включенность» в процессы здоровьесбережения.

Обучение работников предприятия основам здоровьесбережения, формирования культуры самосохранения, воспитания активности в отношении здоровья – открытый, творческий процесс, ограниченный ценностными ориентирами общества и доминирующими мировоззренческими установками. Однако результативность данного процесса, который можно назвать формирующимся health management имеет и определенный экономический эффект.

В связи с этим целесообразным является разработка на современных предприятиях программ по поддержке здорового образа жизни работников, включающих в себя мероприятия по повышению личной ответственности работников за сохранение собственного здоровья, по информированию о поведенческих факторах риска, стимулирование работников к занятиям физической культурой, поощрение работников, ведущих активный образ жизни и не имеющих вредных привычек, создание инфраструктурных условий для самостоятельного сохранения и укрепления персоналом своего здоровья (тренажерный зал, оборудованный медицинский пункт, обеспеченность питьевой водой, столовая и т. п.).

Активным направлением профилактической работы на предприятии должно стать предупреждение вредных привычек (курения, злоупотребления алкоголем).

Комплекс мероприятий по профилактике, сохранению и поддержанию профессионального здоровья должен включать в себя оценку уровня здоровья, формирование ценности здоровья, обеспечение компенсации возможных случаев изменения здоровья работников, его восстановления.

Персонал, осознающий здоровье как ценность, проявляет большую организованность не только в решении профессиональных задач, но и в отношении к собственному здоровью как элементу достижения профессионального успеха, что в дальнейшем будет способствовать становлению института здоровья в системе управления современным предприятием.

Список литературы

1. Баканов М.И., Шеремет А.Д. Теория экономического анализа: учеб. – 4-е изд., доп. и перераб. – М.: Финансы и статистика, 2008. – 416 с.
2. Малый бизнес. Организация, экономика, управление: учеб. пособие для студ. вузов / под ред. В.Я. Горфинкеля, В.А. Швандара. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2009.
3. Корчагин Ю. ЧК дремлет. Инвестиции в человеческий капитал нужно увеличивать в разы // Российская бизнес-газета. – 2011. – № 3. – С. 3.
4. Концепция развития системы здравоохранения в Российской Федерации до 2020 года [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.zdravo2020.ru> (дата обращения: 18.12.2012).
5. Лепихина Т.Л., Шарапова А.А. Здоровьесберегающая культура как конкурентное преимущество фирмы // Вестник Томского государственного педагогического университета. – 2012. – № 6 (121). – С. 77–83.
6. Лебедев В.Г. Управление затратами на предприятии: учеб. – М., 2007. – 298 с.
7. Спиричев В.Б. О витаминной обеспеченности населения РФ и о мерах по ее улучшению // Здоровье и болезнь. – М., 2009. – С. 198–199.

Получено 28.01.2013

Yu.V. Karpovich, V.V. Lepikhin

CORPORATE CULTURE AS A TOOL OF ENTREPRENEURIAL ORGANIZATION HEALTH MANAGEMENT

The article deals with the problems of forming the entrepreneurial type of corporate culture at the modern industrial enterprise. Both the external and internal factors combined with the basic elements of entrepreneurial culture are considered.

Keywords: *human capital, corporate culture, business culture.*