

Секция «Экономика и предпринимательство: новые вызовы, свежие решения»

Инвестиции в здоровье сотрудников как инструмент повышения уровня человеческого капитала в организации

Научный руководитель – Рожкова Екатерина Владимировна

Кацагин Александр Александрович

Студент (специалист)

Ульяновский государственный университет, Институт медицины, экологии и физической культуры, Ульяновск, Россия
E-mail: okatschagina@mail.ru

Современные условия трудовой деятельности требуют от работников повышенной отдачи физического и эмоционального здоровья. Компании, которые хотят достичь успеха, понимают, что здоровье персонала - это важнейший стратегический ресурс. Мировая практика показывает, что правильно организованное управление здоровьем сотрудников позволяет снизить заболеваемость в коллективе и, тем самым, повысить эффективность работника и прибыльность компании.

Во все времена здоровье человека являлось естественной, абсолютной и непреходящей ценностью, величайшим благом, основой и условием всей жизни. Здоровый человек имеет возможность раскрыть свои способности и таланты в различных сферах деятельности. Трудовая деятельность не исключение. Эта мысль была высказана еще У. Петти, А. Смитом, Д. Рикардо и К. Марксом. Об этом же говорили и социалисты-утописты Т. Мор, Ш. Фурье, Р. Оуэн и др. Они заявили о таком обществе, которое обеспечило бы прекрасное здоровье как базис свободного, производительного труда и благосостояния. Соответственно, к концу XIX- началу XX веков во всем мире были сформированы национальные системы здравоохранения. Эти системы были и остаются нацеленными на обеспечение роста уровня общественного здоровья, которое является крайне значимой компонентой сохранения и наращивания человеческого капитала как страны в целом, так и ее отдельных экономических субъектов.

Вместе с тем, в настоящее время состояние российской системы здравоохранения характеризуется как весьма проблемное. По уровню государственных расходов Россия существенно отстает от развитых стран. По данным Российской службы государственной статистики, в 2020 году они составили 3,8% от Валового внутреннего продукта (ВВП), тогда как в США - 14,3%, во Франции- 9,4%, в Германии 9,7%. [3]

Проведенное в 2020 году наблюдение условий жизни населения показало, что более половины опрошенных оценивают состояние своего здоровья как «хорошо» - 47,3% и «удовлетворительно» - 35,7%. [3]

По данным доклада общества специалистов доказательной медицины о доступности медицинской помощи для бедных и представителей других уязвимых групп в России, при выстроенной в России системе здравоохранения медицинские услуги недоступны миллионам инвалидов, пенсионеров, людям с низкими доходами, сельским жителям, пациентам с тяжелыми хроническими заболеваниями, бездомным и просто заболевшим вне места постоянного проживания. Во многом это связано с тем, что доходы населения России очевидным образом сокращаются, и платные медицинские услуги, которые во многом позволяют минимизировать временные затраты на повышение уровня здоровья, становятся все менее доступными жителям России.

Так, данная тенденция не может не войти в сферу особого внимания предпринимательских структур. Конкурентоспособный предприниматель отчетливо осознает, что инвестировать в здоровье сотрудника необходимо. Так, здоровый человек лучше и эффективнее

работает, легче достигает поставленных целей и выполняет поставленные задачи, проявляет творчество в работе, показывает самые лучшие человеческие качества (терпеливость, отзывчивость, доброжелательность и т.д.) и более эффективно работает в команде. Работник, обладающий высоким уровнем здоровья, вносит больший вклад в собственное развитие, в развитие страны, в решение социально-экономических проблем предприятий, повышая уровень их конкурентоспособности.

Приведем следующие аргументы в пользу необходимости учета здоровья в качестве основной составляющей эффективности организации, например:

- улучшение здоровья повышает уровень производительности рабочей силы, снижая издержки от нетрудоспособности, вызванной различными болезнями;
- инвестиции в сохранение здоровья снижают амортизацию человеческого капитала, связанную со старением организма. [2]

При этом не менее очевидно, что предупреждение болезней гораздо эффективнее экономичнее затрат на лечение. В этих условиях резко возрастает роль различного рода превентивных, профилактических мер, связанных с оздоровлением сотрудников. Можно говорить о том, что в современных условиях наращивание капитала здоровья сотрудников является крайне важной задачей организаций, стремящихся повысить уровень своего человеческого капитала, а значит, и эффективности деятельности в целом.

Руководство многих компаний начало четко осознавать, что отсутствие болезней и хорошая физическая форма работника является таким же ресурсом, как его квалификация и опыт. Поэтому программам, направленным на оздоровление и поддержание хорошей физической формы сотрудников, уделяется все больше внимания. Опыт многих компаний показывает, что деньги, вложенные в оздоровление работников, окупаются сторицей. Пропаганда и помощь в поддержании активного, здорового образа жизни (в том числе такими популярными сегодня методами, как занятие фитнесом и др.) может значительно повысить уровень престижности компании среди молодежи и взрослых.

Однако, как уже отмечалось, если раньше государство обеспечивало доступность оздоровительных услуг широким слоям населения, а также выступало и гарантом безопасной организации трудового процесса и социальной защиты работников как монопольный собственник и работодатель, то в современных условиях весомую роль в поддержании здоровья людей играют хозяйствующие субъекты. С развитием рыночной экономики каждый работодатель становится ответственным за здоровье работающих, совершенствование условий труда и профилактику заболеваний, в том числе профессиональных, что является частью социальной поддержки работающих и направлением инвестирования средств.

Определяя перечень предоставляемых оздоровительных услуг, организации должны оценивать собственные возможности и силу мотивирующего воздействия тех благ, которые формируют список оздоровительных услуг. И эти блага должны быть персонализированы, чтобы мотивировать за заслуги тех, кто этого действительно достоин.

На каждом предприятии необходимо организовать работу по повышению уровня человеческого капитала в направлении роста его величины с наименьшими затратами времени и денежных ресурсов. Необходимо таким образом сформировать среду, в которой носителям человеческого капитала будет «выгодно самим повышать величину своего человеческого капитала». Поэтому важным инструментом развития человеческого капитала являются, прежде всего, инвестиции в здоровье. Да, это требует определенного финансирования, но, те средства, которые компания вкладывает в это направление значительно сократят расходы компании на замещение заболевших сотрудников, а также это дополнительная возможность укрепить позиции компании на конкурентном рынке.

Разумное использование человеческого капитала содействует развитию малого бизнеса, который в свою очередь способствует получению прибыли. Поэтому организация

может и должна участвовать в оздоровлении сотрудников, если она заинтересована в росте капитала здоровья как компоненты человеческого капитала, являющегося залогом эффективности и конкурентоспособности бизнеса. [1]

Источники и литература

- 1) Полякова А. Г., Колмаков В. В. Обеспечение здоровья населения как инвестиция в человеческий капитал // АНИ: экономика и управление. 2017. №3 (20). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/obespechenie-zdorovya-naseleniya-kak-investitsiya-v-chelovecheskiy-kapital>
- 2) Соломахина ЮА. Экономические отношения воспроизводства человеческого капитала и механизм их регулирования. Дис. . . канд.экон.наук.:08.00.01.-Воронеж., 2015.
- 3) https://rosstat.gov.ru/itog_inspect (Федеральные статистические наблюдения по социально-демографическим проблемам. Итоги Выборочного наблюдения состояния здоровья населения в 2020 г.)