

УДК 658:005.95/96

## УПРАВЛЕНИЕ ЗДОРОВЬЕМ ПЕРСОНАЛА КАК ИНСТРУМЕНТ УСПЕШНОЙ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ

Шидловская Т.Ю.

*Белорусский государственный университет, г. Минск*

В современных экономических условиях огромное значение приобретает качество и эффективность работы персонала. В ближайшие десятилетия способность привлекать, развивать, удерживать и наиболее полно использовать потенциал сотрудников станет определяющим фактором успеха любой организации.

Управляя человеческими ресурсами, каждый руководитель понимает, что эффективность работы персонала зависит не только от правильно построенной системы мотивации, но и от физических возможностей сотрудника, в частности, уровня его здоровья.

В современных условиях многие аспекты производственной деятельности негативно сказываются на здоровье персонала: это и постоянный стресс, и недосыпание, и плохая экология, что особенно актуально для крупных городов, но главное – это цейтнот – недостаток личного времени. По данным британской страховой компании BUPA, люди с крепким здоровьем в среднем на 20% эффективнее, чем люди со слабым здоровьем. К последним можно отнести до 30% сотрудников коллектива, которые испытывают стресс, недостаток сна, страдают от плохой диеты и гиподинамии.

Все факторы риска здоровью, подразделяются на 4 основные группы:

- *первая группа* – образ жизни человека. Как пример подобных факторов можно привести курение, употребление алкоголя, несбалансированное питание, стресс и др. Все эти факторы риска обусловлены наличием у человека не физиологических, а приобретенных привычек. Изменяя их, можно влиять на вероятность возникновения того или иного заболевания. Эта группа факторов оказывает самое значительное влияние на возникновение заболеваний, в среднем – до 55%;
- *вторая группа* – факторы внешней среды – загрязнение воздуха, воды, почвы, вредные условия труда (шум, вибрация, скученность, плохая вентиляция, нерациональный режим работы и др.), различные виды излучений (радиационное, электромагнитные, СВЧ и др.), нарушенный микроклимат. Каждый из этих факторов оказывает значительное влияние на состояние здоровья сотрудников и их работоспособность. Вклад этой группы факторов в развитие заболеваний составляет до 25%;
- *третья группа* – генетическая предрасположенность людей к возникновению того или иного заболевания. Знание предрасположенности каждого сотрудника к тому или иному заболеванию позволяет подоб-

рать ему такие профилактические мероприятия и условия работы, которые позволят ему максимально длительное время оставаться здоровым. Эта группа факторов риска влияет на возникновение заболеваний в 15-20% случаев;

- *четвертая группа* – низкое качество оказываемой медицинской помощи. Она влияет на развитие заболевания в 10% случаев.

Итак, до 80% всех причин, ведущих к развитию заболеваний, относится к изменяемым факторам, влияя на которые можно снизить уровень заболеваемости в компании.

Управление здоровьем включает в себя две составляющие.

Первая – это всестороннее исследование медицинских рисков, цель которого состоит в том, чтобы выявить и ранжировать по значимости факторы, негативно сказывающиеся на здоровье сотрудников. Иными словами, специалисты изучают производственные процессы и обращают внимание стрессогенные точки и другие аспекты, негативно сказывающиеся на здоровье персонала. На этой стадии изучается статистика по наиболее частым заболеваниям, устанавливаются их причины и последствия, проводится стресс-аудит. Далее по результатам исследования составляется план превентивных мероприятий, которые необходимо провести, чтобы снизить заболеваемость. Превентивные мероприятия охватывают все сферы, так или иначе сказывающиеся на состоянии здоровья сотрудников. Это не только регулярные медосмотры и вакцинация, но и корпоративный фитнес, программы, стимулирующие отказ от курения, здоровое питание, а также эргономика и экология офиса.

Одним из способов решения большей части задач по управлению здоровьем персонала может стать страхование. Работодатель и страховщик на стадии заключения договора должны разработать совместную программу мотивации сотрудников к ведению здорового образа жизни. Суть таких программ заключается в том, что, если по истечении года статистика показывает реальное повышение уровня здоровья застрахованных, предприятие-работодатель получает скидку на страхование на следующий год, а сотрудники – бонусы.

Эффективность бизнес-процессов в значительной степени определяется состоянием здоровья сотрудников компании, от которого в немалой степени зависит и мотивация, лояльность и производительность труда. Кроме того, именно состояние здоровья сотрудников определяет уровень абсентеизма. Поэтому очевидно, что управление здоровьем персонала – одна из важнейших задач HR, инструмент успешной кадровой политики.

### Литература:

1. <http://www.e-executive.ru/finance/announcement>.
2. <http://medcorp.su/home/services>.
3. <http://www.psychor.ru/library>.

**MANAGEMENT OF HEALTH PERSONNEL  
AS A TOOL FOR SUCCESSFUL PERSONNEL POLICY**

Shidlovskaya T.Y.

*This article contains information about one of the most important instruments of personnel policy - control of health personnel, are widely distributed abroad, but not quite popular in our country, as well as possible ways of implementing it in modern companies.*