

ЗДОРОВЬЕ – ВАЖНАЯ СОСТАВЛЯЮЩАЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

В. В. Халиуллина, С. В. Шабашева

HEALTH AS THE IMPORTANT COMPONENT OF LABOR POTENTIAL

V. V. Khaliulina, S. V. Shabasheva

Рассматриваются понятия: рабочая сила, трудовые ресурсы, трудовой потенциал, человеческий фактор, человеческий капитал. Излагаются позиции некоторых авторов относительно данных понятий. Раскрываются составляющие трудового потенциала. Показана роль здоровья в повышении трудовых результатов.

The concepts of work force, labor potential, human factor and human capital are considered. Positions of some authors concerning the given concepts are stated. The components of labor potential are revealed. The role of health in increasing the labor results has been shown in this article.

Ключевые слова: трудовой потенциал работника, организации, его составные компоненты, психофизиологические составляющие трудового потенциала, здоровье.

Keywords: labor potential of the worker and the organization, its components, psychophysiological components of labor potential, health.

Эффективность работы любой организации во многом зависит от качества человеческих ресурсов, которыми эта организация обладает, от управления занятостью персонала. Наряду с рациональным использованием финансовых ресурсов, на первый план выступает также необходимость формирования и в дальнейшем эффективной активизации индивидуального трудового потенциала работников и коллектива организации. Встает вопрос об оптимальном распределении человеческих ресурсов внутри организации, предполагающее максимальное соответствие потенциала работника потенциалу рабочего места.

Существует несколько трактовок понятия «потенциал» работника: выделяют трудовой потенциал, кадровый, квалификационный потенциалы. Говоря о потенциале индивида или группы людей, зачастую употребляют такие термины, как «человеческий фактор», «человеческий капитал». Рассмотрим данные понятия.

Слово «потенциал» в общем смысле означает определенные источники, способности, средства, которые могут быть использованы для достижения определенной цели. Потенциал как экономическая категория представляет собой собирательную характеристику ресурсов в определенном времени и пространстве, т. е. источник возможностей, средств, запаса.

Самое первое понятие, вводимое для определения потенциала работника – это рабочая сила. Под ней традиционно понимают совокупность физических и духовных (интеллектуальных) способностей к труду. Некоторые ученые в понятие «рабочая сила» вкладывают такие компоненты, как здоровье, образование, профессионализм человека. Рабочая сила, не включенная в процесс производства – это потенциальная способность, которой обладает каждый человек. По отношению к труду она является функционирующей способностью. В связи с этим употребляется понятие «трудовые ресурсы», включающее трудоспособное население региона, общества в целом. Понятие «человеческий фактор» содержит более глубокий, качественный подход, по сравнению с обозначенными выше понятиями, предполагая, что человек выступает сознательным субъектом хозяйственной деятельности. Однако данное понятие получило распространение в период преобладания технократического подхода к организации и развитию производства. Работники при этом рассматриваются как некая движущая сила, фактор, а не как

самостоятельная творческая личность. Такой подход ограничивает роль работника в производственном процессе. Далее в экономической литературе и в практике появляется понятие «трудовой потенциал», который рассматривается как совокупность трудовых возможностей конкретного индивида, коллектива, общества в целом.

В конце двадцатого века вводится термин «человеческий капитал». Создатели основ теории человеческого капитала – американские ученые-экономисты Теодор Шульц и Гэри Беккер. На первых порах в это понятие включали знания и способности человека к труду. Человеческий капитал сквозь призму производительного фактора впервые был изучен Т. Шульцем. Он полагал, что человеческий капитал может рассматриваться как совокупность качеств, определяющих производительность, и которые могут стать источниками дохода для человека, семьи, предприятия и общества. Такими качествами обычно считают здоровье, природные способности, образование, профессионализм, мобильность. Основными результатами инвестиций в человека Т. Шульц считал накопление способностей людей к труду, их эффективную созидательную деятельность в обществе, поддержание здоровья и т. д. Человеческий капитал может накапливаться и воспроизводиться.

Г. Беккер одним из первых перенес понятие «человеческий капитал» на микроуровень. Человеческий капитал предприятия он определил как совокупность навыков, знаний и умений человека, в качестве инвестиций в них учел в основном затраты на образование и обучение. Г. Беккер оценил экономическую эффективность образования прежде всего, для самого работника. Дополнительный доход от высшего образования он определил следующим образом. Из доходов тех, кто окончил высшее учебное заведение, он вычитал доходы работников со средним общим образованием. Издержками образования считались как прямые затраты, так и альтернативные издержки – упущенный доход за время обучения.

Понятие кадровый потенциал, по нашему мнению, наиболее применимо к уровню организации, предприятия, компании. Что касается трудового потенциала, то это понятие имеет отношение и к личности, и к совокупности работников организации. Данный термин применим также на уровне региона, общества в целом. Авторы данной статьи в большей степени интересуют

соотношение понятий «кадровый» и «трудовой потенциал» на уровне организации.

Вопросам изучения трудового потенциала различного уровня посвящены труды многих ученых, однако в настоящее время нет однозначного подхода к определению этого понятия. В частности, Б. М. Генкин считает, что на формирование трудового потенциала индивида оказывает влияние базовый потенциал личности в целом и, в частности, уровень образования, воспитание, состояние здоровья, жизненный опыт человека, его способности [2, с. 97]. В работах других ученых делается попытка представить трудовой потенциал как обобщающую характеристику совокупных способностей к труду, определяющих потенциальные возможности как индивида, так и коллектива работников организации. На наш взгляд, более полно трудовой потенциал работника представлен позицией А. Я. Кибанова. Он, давая определение трудовому потенциалу, выделяет следующие его составляющие [7, с. 56]:

- квалификационная, предполагающая определенный уровень образования, совокупность знаний, навыков, интеллект, проявление творческих способностей, профессионализм работника, способности к инновациям;
- личностная составляющая, включающая дисциплинированность, активность, мотивированность работника, нравственность, ценностные ориентации, коммуникабельность, конфликтность, склонность к лидерству, социальную зрелость и другие качества;
- социально-демографическая, включающая такие параметры, как пол, возраст, семейное положение, общий стаж работы или стаж по данной профессии или специальности;
- психофизиологическая, отражающая состояние здоровья, работоспособность, тип нервной системы и др.

Необходимо также отметить, что трудовой потенциал не является статичным показателем, он меняется в зависимости от развития способностей, навыков, появления новых знаний, укрепления здоровья и т. д. В этом отношении проблематична оценка трудового потенциала. На практике используются разные методы измерения трудового потенциала работника, коллектива, однако к ним также нет однозначного подхода. Отметим лишь, что количественной (балльной) оценке потенциала конкретного работника поддаются такие факторы, как уровень образования, возраст, стаж, состояние здоровья. Данные факторы можно оценить по определенной шкале, встречаются 7 – 10-балльные шкалы.

Одним из возможных примеров взаимосвязи составляющих трудового потенциала является коэффициент «профессиональной перспективности» [6, с. 470], отражающий взаимосвязь и взаимовлияние таких важных параметров, как оценка уровня образования (принимается дифференцированно, например: 1 – для лиц с высшим образованием, 0,75 – для лиц со среднеспециальным и незаконченным высшим образованием; 0,6 – для лиц со средним образованием; 0,15 – для лиц, имеющих незаконченное среднее образование), стаж работы по специальности, возраст. Причем, с точки зрения взаимовлияния, показатели стажа и возраста делятся на значение «4» и «18» соответственно, так как по рекомендациям НИИ труда считается, что стаж в 4 раза меньше влияет на показатели работы, а возраст в 18 раз меньше, чем уровень образования. При этом верхний

предел возрастных значений ограничивается: для мужчин – 55 лет, для женщин – 50 лет. На основании вышеизложенного мы предлагаем следующее. С целью учета психофизиологической составляющей взять за основу данный коэффициент перспективности и увязать его основные компоненты с фактором «состояние здоровья» работника, провести апробирование возможных шкал определения «коэффициентов» здоровья и увязать с вышеописанными компонентами на предприятиях, где уже существуют различные подходы к оценке персонала. По результатам апробирования (пилотного проекта) принять решение о количественной мере влияния этой важной психофизиологической составляющей.

Возвращаясь к соотношению понятий «кадровый» и «трудовой потенциал», следует отметить, что в литературе нет четкого определения позиций исследователей в этой области. На наш взгляд, на уровне коллектива, организации в целом, эти понятия можно принять как равнозначные. Понятие «кадровый потенциал» корректнее использовать к коллективу организации, «трудовой потенциал» уместно применять как на уровне организации, так и для индивида.

Трудовой потенциал индивида на практике часто отождествляют с квалификацией работника (квалификационный потенциал). Это, на наш взгляд, не равнозначные понятия. Здесь следует учитывать, что уровень квалификации не находится в зависимости, во-первых, от состояния здоровья, во-вторых, от семейного положения, так как умения, навыки индивида не теряются, ограничивается лишь возможность выполнять определенную работу. В-третьих, на уровень квалификации не оказывают влияния личностные качества работника.

В составляющих трудового потенциала работника важное значение имеет психофизиологический компонент и, в частности, состояние здоровья работника. В настоящее время большинство работодателей стремятся расширять меры по профилактике заболеваний и стараются поддерживать здоровье своих сотрудников, так как для компаний, особенно промышленного комплекса, здоровье персонала становится одним из основных ресурсов развития. Следует также подчеркнуть, что в современных условиях тенденции роста «старения» населения, дефицита квалифицированных рабочих кадров эти вопросы приобретают все большую актуальность.

Понятие «здоровье» можно определить как сумму резервных мощностей основных функциональных систем человека, другими словами, это оценка физиологического потенциала индивида. Академик В. П. Казначеев считает, что «здоровье индивида – динамическое состояние (процесс) сохранения и развития биологических, физиологических и психических функций, оптимальной работоспособности и социальной активности при максимальной продолжительности жизни» [3, с. 70]. Проблемам оценки, поддержания и сохранения физиологического потенциала человека, его здоровья посвящены работы многих ученых. С точки зрения практической реализации данных вопросов, нужно отметить, что в последнее время наметилась тенденция все большей заботы о своем собственном здоровье большинства работников, их активность и желание проходить профилактические медосмотры. Однако пока этого недостаточно. В этом отношении следует подчеркнуть, что на снижение уровня здоровья наклады-

вают отпечаток не только экономико-политические, экологические и социальные факторы, но и не меньшее значение имеют личностные факторы. В этом направлении у некоторых людей наблюдается бездеятельное и безразличное (или даже негативное) отношение к созданию здорового образа жизни, который является важнейшим фактором сохранения и укрепления здоровья. Здоровый образ жизни, правильное питание, адекватная двигательная активность, целесообразный режим дня – не является пока привычным для большей части населения, профилактика заболеваний не осознаётся как составляющая общей культуры личности. Как показывают многие исследования физиологов, большая часть населения не владеет самыми элементарными знаниями по профилактике заболеваний и созданию здорового образа жизни.

Недостаточная физическая активность, психоэмоциональные стрессы, изменения ритма труда и отдыха, переход на летнее, зимнее время, быстрые перемещения на значительные расстояния, освоение человеком новых геоэкологических территорий – все это способствует нарушению естественных биологических ритмов функционирования организма. Высокая плотность населения, значительное увеличение социальных контактов приводит к ускоренному распространению респираторно-вирусных заболеваний, что снижает показатели здоровья и сказывается на трудоспособности населения. В условиях современного производства работники также подвергаются воздействию ряда факторов, таких, как неблагоприятный микроклимат, сменный режим труда, высокие требования к уровню исполнения, недопустимость ошибочных действий, обуславливающих значительное напряжение в нервнопсихической сфере и в системе регуляции основных функций организма. Как следствие, возникают затруднения физиологической адаптации организма, нарушения здоровья.

Социальная среда является одним из существенных экзогенных датчиков времени, оказывающих синхронизирующее воздействие на физиологические функции человека. У людей, занятых в течение многих лет постоянной нервно-эмоциональной работой, в связи с напряжением внимания, длительным сохранением статической позы, отмечается нарушение деятельности нервной и эндокринной систем. Необходимость систематического чередования работы днем, вечером и ночью у некоторых лиц приводит к расстройствам сна, прямым нарушениям здоровья, таким, как неврозы, гастриты, гипертонические заболевания.

В условиях прогрессивно ухудшающегося здоровья населения необходим поиск профилактических мер, позволяющих переломить эту неблагоприятную тенденцию. По нашему мнению, наиболее перспективным является формирование у человека новой иерархии ценностей, среди которых собственное здоровье должно рассматриваться как самая высшая ценность. Именно от него зависит успешность реализации всех биологических и социальных возможностей человека. В настоящее время убедительно доказано, что здоровье человека на 50 – 55 % обусловлено его образом, стилем жизни и в наименьшей степени, на 8 – 10 %, зависит от состояния и качества медицинского обслуживания. Поэтому сегодня медицина, при всей возможной вооруженности современным диагностическим оборудованием, методами лечения, арсеналом гигиенических

нормативов, не в состоянии гарантировать здоровье и благополучие человеческих ресурсов.

Постоянное отслеживание состояния здоровья, внедрение социально-гигиенического мониторинга, анализ распространенности преморбидных состояний, поиск различных профилактических средств и методов оздоровления населения сохраняет на сегодня социальную значимость. Среди основных направлений профилактики можно выделить два аспекта: первично создающие основу для оздоровления условий труда (технично-экономические, технологические, санитарно-гигиенические и другие решения), а также паллиативные, временно обеспечивающие повышение устойчивости населения к воздействию окружающей среды, включая государственное регулирование, коллективное и индивидуальное поведение.

Каждая составляющая состояния физического тела (двигательный режим, дыхание, питание, водно-солевой обмен, личная гигиена, режим жизнедеятельности, внутренние и внешние механизмы очистки организма) может быть реализована множеством техник, подходов. Задача каждого человека, сообразуясь со своей индивидуальностью, выбрать необходимые компоненты и реализовать их на практике. Качественное использование любого из названных элементов уже приносит частичное и даже полное исцеление организма человека, о чем свидетельствуют многочисленные факты.

Важным профилактическим направлением в физиологии является использование различных средств физической культуры, которые рассматриваются как одно из естественных, немедикаментозных аспектов оздоровления населения. При этом в основе оздоровительного эффекта физических упражнений лежит функциональное свойство всего живого, а именно – способность к адаптации, к развитию приспособления к внешним воздействиям. Повышение физической подготовленности человека, материализуясь в высоком состоянии здоровья и низкой заболеваемости, детерминирует уровень реальной и потенциальной производительности труда. Для сохранения общей трудоспособности и снижения риска сердечно-сосудистых заболеваний специалисты рекомендуют взрослым людям умеренную ежедневную физическую нагрузку в объеме не менее 30 минут [5, с. 101]. Результаты исследований Н. И. Медведковой констатируют, что мышечные нагрузки существенно увеличивают элиминационный эффект (в частности, выведения свинца из организма), способствуют повышению эффективности работы сердечно – сосудистой системы, устойчивости организма к кислородному голоданию, повышению подвижности нервных процессов, скорости двигательных реакций [4, с. 118]. В этом плане рекомендуется возврат физкультурных минут на предприятия, в учреждениях.

Говоря о паллиативных профилактических мероприятиях, можно отметить целенаправленное использование различных пищевых добавок в виде комплексов витаминов, макро- и микроэлементов, пищевых волокон, полиненасыщенных жирных кислот, сорбентов, пектинов, селена [1, с. 114]. Эти компоненты нормализуют метаболические процессы в организме, поддерживают оптимальный уровень функционирования детоксикационных органов и антиоксидантной защиты, а также способствуют адекватной адаптации к окружающей среде. В результате повышается работоспособность, сопротивляемость организма к инфекцион-

ным заболеваниям. Хотелось бы отметить ещё одну из рациональных мер – изменение сложившихся стереотипов питания в сторону снижения калорийности пищи, включения в пищевой рацион адаптогенов и увеличения природного разнообразия биологически значимых компонентов пищи.

Немаловажна необходимость оптимизации системы профотбора и профилактики заболеваемости трудящихся на основе биоритмологических принципов регламентации режимов труда и отдыха. Так, особое значение приобретает проблема временного соотношения ритма внешних воздействий с эндогенными суточными циклами, поскольку показано, что суточная кривая работоспособности человека далеко не универсальна и имеет значительные индивидуальные колебания, характер которых должен анализироваться с учетом биоритмологического профиля организма.

В этом плане можно рекомендовать обратить внимание работодателей на организацию соответствующего питания на предприятиях, регулярное проведение профилактических осмотров, особенно для работников вредных производств – химиков, угольщиков, металлургов, производителей стройматериалов и т. д. Так, например, в Кемеровской области, в ОАО «Угольная компания «Северный Кузбасс» подавляющее большинство (около 3 тысяч работников) трудятся в опасных и вредных производственных условиях. Почти весь персонал ООО ПО «Химпром» работает во вредных и опасных условиях труда. Наиболее высокая профзаболеваемость на предприятиях РУСАЛА (ОАО «Русал» – Новокузнецкий алюминиевый завод и ООО «Рус – Инжиниринг» – ремонт и сервис оборудования алюминиевого завода), на рудниках ОАО «Евразруда», далее идут основные предприятия черной металлургии [8, с. 6].

Здоровье индивида поддерживается не только творческой, интересной работой, но и отдыхом, выравнивающим ежедневные затраты организма в процессе трудовой деятельности. Данный тезис должны принимать во внимание руководители предприятий, профсоюзные деятели, определяющие интенсивность труда, контролирующие длительность рабочего дня, регулирующие распределение средств для финансирования социальных, оздоровительных программ. Чрезмерная интенсивность труда без соответствующего отдыха приводит к тому, что ресурсы организма начинают истощаться, проявляются психоэмоциональные срывы, конфликтные ситуации в коллективе, массовые простудные заболевания, снижается производительность труда. Популяционный уровень здоровья, в данном случае коллектива, неуклонно падает. Основной причиной обращаемости населения за медицинской помощью – простудная заболеваемость, которая составляет 60 – 65 % всех обращений среди взрослых людей. Тенденция повышения неспецифической заболеваемости, особенно по классу органов дыхания, ведет к потере «трудового» времени у населения.

Из сказанного следует, что необходимо одновременно с наращиванием производства, его модернизацией заботиться о развитии восстановительной (рекреа-

ционной), спортивно-оздоровительной системы для человека. Важно предусмотреть возможности активного отдыха после рабочего дня, рабочей недели, трудового года и организовать туристический, курортный режим восстановления здоровья трудящихся в период отпусков. К тому же на каждом предприятии важно иметь систему, оценивающую уровень «утомления» коллектива. Нарастание утомления, снижение адаптивных резервов работников более чем на 30 – 40 % свидетельствуют о том, что люди трудятся на износ.

Трудовой потенциал работника, его психофизиологическая составляющая должны быть в центре объекта внимания работодателя. Необходимо развивать социальную ответственность бизнеса перед работниками предприятий, организаций. В этом отношении, по возможности, следует направлять больше средств на улучшение здоровья работников, на социальные программы. Председатель правления РСПП А. Шохин считает, что социальную активность бизнеса нужно стимулировать. По данным различных исследований, более 90 % крупных, около 80 % средних и более 50 % малых компаний в России реализуют социальные программы развития трудовых коллективов. При этом процент отчислений от прибыли крупных компаний на эти цели превышает аналогичные показатели зарубежных компаний. Необходимо сформировать более гибкую систему стимулирования для повышения уровня социальной ответственности компаний. При этом система должна базироваться на принципах добровольности, ответственности, взаимности и сбалансированности обязательств. А. Шохин предлагает стимулировать инвестиции в образование: вывести из-под налогообложения все имущественные и денежные вложения работодателей в профессиональное образование и обучение без разделения на «своих» и «чужих», предоставить ряд других стимулов. Также предлагает расширить возможности работодателей направлять средства на добровольное медицинское страхование (с 6 до 10 %) [9, с. 5].

С точки зрения социальной ответственности бизнеса, интересен пример ОАО УК «Кузбассразрезуголь»: в 2012 году планируется рост платежей в консолидированный бюджет Кемеровской области на 90 млн рублей. Около 100 млн рублей будет направлено на реализацию социальных программ области, 16,5 млн рублей – на софинансирование государственных проектов модернизации учреждений образования, здравоохранения и культуры. Компания расширяет социальный пакет для своих работников и пенсионеров. Различные выплаты планируется увеличить почти на 100 млн рублей – до 627 млн рублей, увеличить среднюю заработную плату на 15 % [8, с. 6].

Таким образом, здоровье является важной составляющей трудового потенциала, как индивида, так и коллектива организации в целом, оно оказывает влияние на результаты трудовой деятельности, и в этом отношении следует стимулировать заинтересованность работников и работодателей в сохранении и укреплении этого значимого психофизиологического компонента.

Литература

1. Бальсевич, В. К. Онтокинезиология человека / В. К. Бальсевич. – М.: Теория и практика физической культуры, 2000. – 275 с.
2. Генкин, Б. М. Основания экономической теории и методы организации эффективной работы / Б. М. Генкин. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: НОРМА, 2009. – 448 с.
3. Казначеев, В. П. Введение в проблемы общей валеологии (Лекция 1) / В. П. Казначеев // Валеология. – 1996. – № 4.
4. Медведкова, Н. И. Роль физических упражнений в оздоровлении дыхательной и сердечно-сосудистой систем / Н. И. Медведкова, В. Д. Медведков // Актуальные проблемы физической культуры. – Т. 5: Медико-биологические проблемы физического воспитания и спорта: материалы региональной научно-практической конференции. – РГЭА, 1995.
5. Hardman, A. E. Physical activity and health / A. E. Hardman // BNF Nutr. – 1997. – № 91.
6. Управление персоналом: учебник для студ. вузов / В. А. Дятлов, А. Я. Кибанов, Ю. Г. Одегов, В. Т. Пихало. – М.: Академия, 2000. – 736 с.
7. Управление персоналом организации: учебник / под ред. А. Я. Кибанова. – 2-е изд., доп. и перераб. – М.: ИНФРА-М, 2004. – 638 с.
8. Авант-Партнер. – 2012. – 21 февраля.
9. Российская газета. – 2012. – № 44 (5717). – 1 марта

Информация об авторах:

Халиулина Валентина Владимировна – кандидат экономических наук, доцент кафедры менеджмента, КемГУ, 8-906-931-92-30, gulia710@mail.ru.

Khaliulina Valentina Vladimirovna – Candidate of Economics, Associate Professor at the Department of Management of KemSU.

Шабашева Светлана Владимировна – кандидат биологических наук, доцент кафедры медико-биологических основ физического воспитания, легкой атлетики и спортивных игр, КемГУ, 8-9039094760, tin870@front.ru.

Shabasheva Svetlana Vladimirovna – Candidate of Biology, Associate Professor at the Department of Physical Education Medical and Biological Bases, Athletics and Sport Games of KemSU.