

Влияние системы управления персоналом организации на профессиональное здоровье сотрудников

Дарья Михайловна Митрошина,

магистрант 1-го курса обучения

Уральский гуманитарный институт

Уральский федеральный университет им. первого Президента России Б. Н. Ельцина,

Екатеринбург, Россия

mit-dasha@mail.ru

Аннотация. Статья поднимает проблемы важности человеческого ресурса в коммерческой организации. Более подробно рассматривается влияние системы управления персоналом на сотрудников. Рассмотрено внедрение корпоративной системы управления профессиональным здоровьем.

Ключевые слова: профессиональное здоровье, сохранение профессионального здоровья, благополучие сотрудников, управление здоровьем, система управления персоналом

The Impact of the Organization's Personnel Management System on the Professional Health of Employees

Daria M. Mitroshina,

Master's Student of the 1st year

Ural Institute for Humanities

Ural Federal University named after the first President of Russia B. N. Yeltsin, Ekaterinburg, Russia

Mit-dasha@mail.ru

Abstract. The article raises the problems of the importance of human resources in a commercial organization. The influence of the personnel management system on employees is considered in more detail. The introduction of a corporate occupational health management system is considered.

Keywords: professional health, preservation of professional health, employee well-being, health management, personnel management system

Поддержание здоровья и продуктивность сотрудников — актуальная проблема. А ее решение — сложная задача для управленцев компании [1].

Диагностика профессионального здоровья сотрудников должна рассматриваться с точки зрения ресурсной модели, подразумевающей:

- 1) проведение исследований для анализа ресурсов организма;
- 2) контроль профессиональных показателей;
- 3) тестирование мотивации и благополучия [2, с. 27].

Фактор № 1 — несправедливый доступ к здравоохранению: компании отказывают в предоставлении льгот сотрудникам сезонных работ или неполной занятости [3, с. 261].

Фактор № 2 — сокращение расходов на персонал с помощью планирования рабочего времени:

1. Ненормированный рабочий день.

2. Суммированный учет рабочего времени. Ст. 104 ТК РФ позволяет сделать выплату за сверхурочную работу в конце учетного периода.

3. Шестидневная рабочая неделя.

Большинство организаций обходят законодательство для сокращения расходов, это решение затрачивает такое же количество человеческих ресурсов при большей нагрузке и меньшей оплате [4, с. 160].

Порядка 76 % работников обращают внимание на программы поддержания психического здоровья. И 42 % сотрудников отмечают, что с большей вероятностью останутся в компании [5, с. 52].

Работодатели, предлагающие доступ к качественным услугам в области психического здоровья, являются конкурентоспособными [3, с. 258]. Компании, которые не в состоянии предоставить данные условия, должны понимать базовые принципы уменьшения стресса сотрудников. Комплексная оздоровительная программа должна включать в себя понимание социального благополучия и того, как оно влияет на компанию [6, с. 17].

Многие розничные и сервисные компании сегодня используют планирование работы персонала, отталкиваясь от объема работы, чтобы попытаться сопоставить рабочую силу с колебаниями спроса [2, с. 25].

Решения, которые могут быть включены в оздоровительную программу: повышение финансовой грамотности; программа помощи сотрудникам; повышение общей культуры на рабочем месте; содействие улучшению коммуникации между сотрудниками и руководителями компании; поиск путей повышения вовлеченности и мотивации сотрудников; использование стратегий, которые помогают сотрудникам сосредоточиться на более здоровом образе жизни.

Необходимо отметить, что система управления персоналом может влиять как положительно на профессиональное здоровье сотрудников, так и негативно. Оздоровительные программы не должны быть чрезмерно сложными — все сводится к тому, чтобы знать, в чем нуждается каждый член команды, чтобы мотивировать его на пути к улучшению здоровья и производительности. Также важно воспользоваться любой экономией средств при планировании бюджета на оздоровительные программы сотрудников, включенные в системы управления персоналом, но осознавать, что в долгосрочной перспективе более счастливая рабочая сила будет более продуктивной и, следовательно, прибыльной для организации.

Список источников

1. Рыбаков И. А., Лосев О. Э. Опыт внедрения Health Management в России // FirstGull Coaching Review. 2015. № 4.
2. Barling J., Griffiths A. A history of occupational health psychology // Handbook of occupational health psychology / eds. J. C. Quick, L. E. Tetrick. 2nd ed. Washington, 2010. P. 21–34.
3. Рыбаков И. А. Корпоративная культура и программы корпоративного здоровья для удаленных работников // Управление корпоративной культурой. 2015. № 3. С. 258–263.
4. Рыбаков И. А. Программы управления здоровьем в менеджменте качества // Менеджмент качества. 2015. № 2. С. 156–161.
5. Наумов А. И. Организационная культура как фактор долгосрочной конкурентоспособности // Управление компаний. 2018. № 7. С. 52–60.
6. Формирование здорового образа жизни работников для профилактики перенапряжения и сохранения здоровья / И. В. Бухтияров, О. И. Юшкова, В. В. Матюхин и др. // Здоровье населения и среда обитания. 2016. № 6 (279). С. 16–19.