

УДК 316.334.22  
ББК 60.516.23

**Н.В. КУЗНЕЦОВА**  
кандидат экономических наук, доцент  
Байкальского государственного университета экономики и права, г. Иркутск  
e-mail: trud@isea.ru

## ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ЗДОРОВЬЕ В СИСТЕМЕ КАДРОВЫХ РИСКОВ: РЕЗУЛЬТАТЫ СОЦИОЛОГИЧЕСКОГО ИССЛЕДОВАНИЯ

Рассматриваются проблемы сохранения и поддержания здоровья работников, приводятся материалы социологического исследования по оценке факторов, влияющих на состояние профессионального здоровья работников. Особое внимание уделено мероприятиям, направленным на снижение риска повреждения здоровья в процессе трудовой деятельности, в том числе решению вопросов, связанных с соблюдением требований охраны труда, организацией безопасного труда, профилактикой заболеваемости и травматизма.

**Ключевые слова:** здоровье, кадровые риски, охрана труда, безопасность труда.

**N.V. KUZNETSOVA**  
PhD in Economics, associate professor  
of Baikal National University of Economics and Law, Irkutsk  
e-mail: trud@isea.ru

## PROFESSIONAL HEALTH IN HR-RISK SYSTEM: SOCIAL STUDY DATA

This article discusses the problems of employees' health maintenance and support, gives the social study data of the factors that influence employees' occupational health. The author pays special attention to activities aimed at reducing the risk of health damage at a workplace, including issues relating to compliance with the requirements of labour protection, occupational safety, preventive health care and injury prevention.

**Keywords:** health, HR-risk, labour protection, labour safety.

Здоровье является необходимой предпосылкой полноценной жизни человека, удовлетворения его материальных и духовных потребностей, участия в труде и общественной жизни.

Согласно исследованию, проведенному кафедрой экономики труда и управления персоналом Байкальского государственного университета экономики и права при непосредственном участии автора<sup>1</sup>, в современных условиях произошло ослабление внимания к

проблеме сохранения и поддержания здоровья как со стороны наемных работников, так и со стороны работодателей.

В ходе исследования были выявлены факторы, оказывающие наибольшее влияние на ухудшение состояния профессионального здоровья работников иркутских организаций. К их числу можно отнести:

- рабочие перегрузки (как физические, так и психоэмоциональные);
- неблагоприятные, в том числе вредные и опасные, условия труда;
- нарушение требований охраны труда;
- увеличение продолжительности ежедневной и еженедельной работы и вызванное этим отсутствие полноценного отдыха;
- выполнение трудовых обязанностей при плохом самочувствии (во время болезни или недомогания).

<sup>1</sup> Исследование проведено в декабре 2009 г. при поддержке проекта Министерства образования и науки РФ «Развитие системы управления человеческими ресурсами региона при переходе к инновационной экономике» (РНП 2.13/1461), выполняемого в рамках аналитической ведомственной целевой программы «Развитие научного потенциала высшей школы (2009–2010 гг.)». Всего было опрошено 464 работника организаций Иркутской области.

В условиях кризиса произошло ужесточение требований работодателей в отношении использования рабочего времени. Исследование величины и дифференциации рабочего времени занятого населения Иркутской области показало, что соблюдение нормы еженедельной продолжительности рабочего времени наблюдается лишь у 69,2% работников иркутских организаций.

Работники активно привлекаются к сверхурочной работе, работе в выходные дни. Так, никогда не работают в выходные дни (если это не предусмотрено режимом работы) лишь 26,3% опрошенных. Редко привлекаются 39,7% опрошенных, довольно часто — 34,1%. Наиболее часто к работе в выходные дни привлекаются руководители (87% от общего числа опрошенных данной категории), а также рабочие, из которых 37,6% привлекаются редко, 35,5% — довольно часто.

Наряду с изменением продолжительности ежедневной и еженедельной работы произошло увеличение напряженности труда работников, что в сочетании с другими факторами оказало наибольшее влияние на их психическое и физическое самочувствие.

Неблагоприятно ситуацию в области напряженности труда оценивают работники умственного труда: в наибольшей степени считают интенсивность своего труда высокой и очень высокой руководители (67,5% от общего числа опрошенных данной категории), специалисты (51,0%) (табл. 1). Среди рабочих большое количество тех, кто оценивает напряженность своего труда как нормальную (50,5% от общего числа опрошенных данной категории) и легкую (3,2% от общего числа опрошенных данной категории).

На вопрос: «Часто ли Вам приходится работать даже тогда, когда Вы чувствуете себя усталым?» — ответы распределились следующим образом: постоянно чувствуют себя усталыми в процессе работы 13,8% опрошенных, довольно часто — 46,3% респондентов и лишь 5,6% опрошенных практически никогда не устают на работе.

В современных условиях, когда труд на основном месте работы не обеспечивает необходимый уровень жизни, а ведущим мотивом трудовой деятельности является зарабатывание денег, формируются новые стратегии жизненного поведения. Они находят свое выражение прежде всего в стремлении

иметь доход от других видов деятельности. Так, на вопрос: «Помимо основной работы приходится ли Вам работать или подрабатывать еще где-либо?» — 9,9% респондентов ответили утвердительно о наличии второго постоянного места работы, 14% опрошенных используют разного рода подработки для увеличения уровня своего дохода (табл. 2).

Таблица 1

### Субъективная оценка степени напряженности труда работников

Степень напряженности	Количество опрошенных, чел.	Удельный вес в общей численности опрошенных, %	Оценка напряженности в разрезе категорий персонала, % от числа опрошенных данной категории		
			Руководители	Специалисты	Рабочие
Легкая	9	1,9	1,3	1,5	3,2
Нормальная	197	42,5	28,6	45,0	50,5
Высокая	44	9,5	54,5	40,6	34,4
Очень высокая	14	3,0	13,0	10,4	8,6
Затрудняюсь ответить	200	43,1	2,6	2,5	3,3
Всего	464	100,0	100,0	100,0	100,0

Таблица 2

### Степень включенности в дополнительную работу различных категорий занятого населения Иркутской области, % от числа опрошенных

Отношение к дополнительной работе	Все опрошенные	Рабочие	Специалисты	Руководители	Работники непродовольственной сферы
Работают только на одной работе	76,1	78,5	71,4	85,7	71,6
Имеют второе место работы	9,9	6,5	11,8	6,5	13,6
Подрабатывают нерегулярно	14,0	15,0	16,8	7,8	14,8
Всего	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Таким образом, почти каждый четвертый работник Иркутской области имеет дополнительную работу на постоянной или нерегулярной основе.

**Мероприятия, направленные на снижение риска повреждения здоровья**

Группа кадровых рисков [1, с. 18–19]	Факторы риска	Мероприятия, направленные на сохранение и поддержание профессионального здоровья работников
Риски потери персонала	Утрата трудоспособности Смерть работника Неудовлетворенность трудом Конфликты Стрессы Напряженный характер труда	Страхование от несчастных случаев и профессиональных заболеваний Диагностика состояния здоровья, в том числе прохождение медицинских осмотров Развитие системы гарантий и компенсаций за работу в неблагоприятных условиях труда Профилактика профессионального выгорания Формирование компенсационного пакета, включающего опционы, направленные на сохранение и поддержание здоровья (посещение бассейнов, фитнес-клубов, тренажерных залов и т.д.) Корпоративное медицинское страхование
Профессиональные риски	Неблагоприятные условия труда, в том числе опасные и вредные условия труда Низкое качество (отсутствие) средств индивидуальной и коллективной защиты Стрессы Несоблюдение режимов труда и отдыха Низкая культура безопасного труда Использование оборудования, не отвечающего требованиям безопасности Недостаточный уровень компетенций Нарушение правил безопасной эксплуатации технических систем	Формирование культуры безопасного труда, охраны здоровья Оценка опасностей в сфере труда в целях своевременного предупреждения потенциальных угроз здоровью, работоспособности работников Обеспечение работников качественными средствами индивидуальной и коллективной защиты, а также санитарно-бытовыми помещениями Совершенствование управления охраной труда Стимулирование безопасного труда Организация рабочих мест в соответствии с требованиями охраны труда Улучшение условий труда
Риски снижения эффективности труда персонала	Несоблюдение норм трудового законодательства в отношении режимов труда и отдыха Высокая напряженность норм труда Несоответствие интенсивности труда работников общественно нормальному уровню Недостаточный уровень профессиональных и личностных компетенций Вредные привычки Многосменный режим работы Стрессы	Совершенствование профессионального отбора кадров Оценка профессиональной пригодности кандидатов Разработка рациональных режимов труда и отдыха Улучшение условий труда Повышение качества действующих норм труда Диагностика состояния здоровья работников Совершенствование организации труда
Поведенческие риски	Неудовлетворенность условиями труда Нарушение дисциплины Девиянтное организационное поведение Неблагоприятный социально-психологический климат Халатное, безответственное отношение к безопасности и охране труда со стороны работников и руководителей организации Конфликты	Формирование благоприятного социально-психологического климата в коллективе Создание условий, препятствующих возникновению конфликтных ситуаций, формирование культуры межличностных отношений Корректировка девиянтного поведения работников на основе использования дисциплинарных взысканий Психопрофилактика и психокоррекция неблагоприятных состояний работников Проведение тренингов сбережения здоровья
Информационные риски	Коммуникативные барьеры Недостаточная информированность работников в области требований охраны труда и охраны здоровья Неосведомленность в отношении норм действующего трудового законодательства	Четкая регламентация вопросов, касающихся требований охраны труда, в локальных нормативных актах работодателя Ознакомление работников с локальными нормативными актами работодателя, касающимися трудовой деятельности Обучение охране труда и проверка знания требований охраны труда Использование наглядных средств агитации здорового образа жизни и безопасного труда (плакаты, знаки безопасности и т.д.)

В ходе исследования выявлена тенденция «одомашнивания» досуга, которая с учетом сокращения финансовых возможностей для внедомашней рекреации, отдыха и развлечений особенно усилилась в период кризиса. Так, только 6,7% опрошенных отметили, что они посещают регулярно различные учреждения (фитнес-клубы, тренажерные залы, творческие клубы по интересам и т.д.) с целью оздоровления, реализации творческого потенциала. В результате преобладающей является ориентация на использование свободного времени для дополнительных заработков, из-за чего у работников сокращаются возможности для полноценного восстановления способностей к труду.

Можно заключить, что в условиях экономического кризиса, падения жизненного уровня наемные работники пренебрегают требованиями сохранения здоровья, конвер-

тируя его в источник повышения материальной обеспеченности и используя как инструмент для выживания.

Одним из вариантов решения данной проблемы может стать декларирование здоровья как корпоративной ценности организации, что предполагает разработку эффективной кадровой политики, направленной на сохранение и поддержание здоровья и работоспособности работников организации, снижение рисков повреждения здоровья в процессе трудовой деятельности.

Мероприятия по снижению рисков повреждения здоровья должны включать оценку состояния здоровья работников, быть направлены на повышение культуры охраны здоровья, в том числе на формирование ценности здоровья, включать применение системы компенсаций за возможное повреждение здоровья в процессе трудовой деятельности (табл. 3).

#### Список использованной литературы

1. Забирова Л.М. Управление рисками, связанными с человеческими ресурсами // Вестник Казанского государственного финансово-экономического института. 2009. № 2 (15). С. 17–22.

#### Bibliography (transliterated)

1. Zabirowa L.M. Upravlenie riskami, svyazannymi s chelovecheskimi resursami // Vestnik Kazanskogo gosudarstvennogo finansovo-ekonomicheskogo instituta. 2009. № 2 (15). S. 17–22.