**Здоровье работников как стратегический ресурс компании (на примере малого и среднего бизнеса современной России)**

**Ю.Ю. Чилипенок**

**Национальный исследовательский университет**

**«Высшая школа экономики»**

*Аннотация:* на основе ресурсного подхода и материалах базы данных RLMS в статье анализируется уровень здоровья работников малого и среднего бизнеса современной России.

*Abstract:* вased on the resource approach and RLMS database materials the article analyzes the health level of workers in small and medium-sized businesses in modern Russia.

*Ключевые слова:* малый и средний бизнес, работник, здоровье

*Keywords:* small and medium-sized businesses, employee, health

Ресурсный подход – это подход к стратегическому анализу деятельности организации, в рамках которого уделяется большое внимание специфичным для организации ресурсам и компетенциям. Современные исследования ведущих международных компаний в области управления персоналом демонстрируют, что эффективность большинства бизнес-процессов в значительной степени определяется состоянием здоровья сотрудников компании. Ресурс здоровья работников оказывается ключевым и заслуживающим пристального внимания со стороны руководства организации и HR-служб.

Ресурс здоровья – это воплощенный в сотрудниках человеческий капитал в форме их физического и психологического здоровья. В связи с этим такое направление менеджмента как менеджмент здоровья становиться все более актуальным, так как отсутствие внимания к состоянию здоровья работников и несвоевременное внедрение профилактических мер способно принести организации значительные убытки. Поэтому практически все зарубежные компании стимулируют своих работников к ведению здорового образа жизни путѐм внедрения технологии Нealth management – системы мероприятий, нацеленных на поддержание и улучшение здоровья сотрудников. К сожалению, в российской практике, несмотря на видимые выгоды создания системы управления здоровьем, к этому решению прибегают только крупные публичные компании, заботящиеся о своем имидже как работодателя. На предприятиях малого и среднего бизнеса этому вопросу уделяется гораздо меньше внимания по ряду различных причин. Несмотря на то, что многие владельцы небольших фирм на словах поддерживают концепцию сохранения и укрепления здоровья своих работников, когда дело доходит до практической ее реализации, возникают колебания, основанные на следующих обстоятельствах: *«Это слишком дорого», «Это слишком сложно», «Не доказано, что такие программы работают», «Мы не имеем опыта разработки подобных программ»* и т.д.

Отсюда следует вывод о том, что в ситуации, когда малый и средний бизнес не в состоянии и/или не имеет желания заботиться о состоянии здоровья своих работников, приходится делать ставку на высокий уровень «входящего» ресурса здоровья, то есть полагаться на то, что приходящие в организацию работники изначально обладают высоким уровнем этого ресурса. В качестве гипотезы нашего эмпирического исследования, мы предположили, что так оно и есть. Целью же исследования явилась оценка ресурса здоровья работников малого и среднего бизнеса на базе данных RLMS[[1]](#footnote-2).

Для анализа использовалась база данных RLMS по двум волнам опросов — 2013 и 2016 годов (22 и 25 волны соответственно). Взяты данные по индивидуальному опросу граждан РФ. Характеристики выборки и принципы сбора данных подробно прописаны на сайте RLMS.

Для отбора требуемых наблюдений использовалась пятиступенчатая фильтрация. На первом этапе анализа были отобраны наблюдения по принципу положительного ответа на вопрос о собственном трудоустройстве. Далее были отобраны наблюдения по респондентам, трудоустроенным на малых и средних предприятиях. Классификация проведена по принципу численности сотрудников в организации (не более 250 человек). Третьим условием отбора была частная форма собственности предприятия (не государственная). Далее необходимо было отобрать работающих исключительно на российских предприятиях. Итоговым фильтром были исключены владельцы предприятий (собственники, предприниматели). В итоге искомая база по данным 2013 года составила 1629 наблюдений.

База RLMS, являясь базой данных комплексного мониторинга, содержит большое количество переменных. Часть из них использовалась в анализе в исходном виде, часть подверглись вторичной обработке. Исходные переменные, позволяющие сформировать необходимые для исследования сводные индикаторы по ресурсу, перекодировались в порядковые переменные с трехмерной шкалой: 1 – низкий уровень обладания ресурсом; 2 – нормальный (средний) уровень, 3 – высокий уровень обладания ресурсом. Для итоговой оценки обладания ресурсом брался средний показатель по комплекту используемых переменных.

Для анализа ресурса здоровья работников малого и среднего бизнеса по данным базы RLMS были взяты следующие переменные:

- качественная оценка респондентами собственного здоровья: за нормальный уровень приняты характеристики «хорошее» и «среднее, не хорошее, но и не плохое»;

- информация о среднем количестве посещений врачей за год. За норму принято посещение врачей 1-3 раза в год. Посещение врачей менее 1 раза в год расценено как обладание высоким уровнем ресурса здоровья, 4 и более раз в год – низким.

На основании анализа самооценок и информации о посещении врачей сформированы три группы, обладающие низким, нормальным и высоким уровнем ресурса здоровья. Так, абсолютное большинство работников (94%) определяют свое состояние здоровья как хорошее или удовлетворительное; очень хорошим его назвали 2% работников, очень плохим – 4%. Информация о количестве посещений врачей в год также дает основание отнести большинство работников к обладателям нормального уровня ресурса здоровья (60%), 35% – к обладателям высокого уровня ресурса здоровья и 5% – низкого. Анализируя данные в целом, приходим к выводу, что абсолютное большинство работников, занятых в малом и среднем бизнесе, обладают средним и высоким уровнем здоровья. Вероятно, такие результаты отчасти являются следствием относительно молодого возраста работников, включенных в сектор малого и среднего бизнеса в России, или данные индикаторы очень субъективно отражают текущую ситуацию.

Мы повторили наше исследование на данных базы 2016 года. Объем выборки, сформированной тем же способом, составил 1172 респондента. Выводы оказались следующими:

Значительное число респондентов оценивают свое здоровье как «хорошее» (47%), 50% определяют его как «среднее», «нормальное» и лишь 3% испытывают трудности со здоровьем и оценивают его как «плохое».

Общая активность посещения врачей работниками низкая, основная часть респондентов посещают их не чаще 2-3 раз в год. Значительная часть работающих посещают врачей реже одного и один раз в год.

Дополнительно удалось выяснить, что абсолютное большинство работников (77%) в течение года не пропускали рабочих дней по болезни. В то же время более 85% работников не проходили в течение последних трех лет профилактический осмотр.

Подводя итоги анализа можно констатировать, что большинство работников российского малого и среднего бизнеса обладают достаточно высоким уровнем ресурса здоровья, что является важнейшим и существенным стратегическим ресурсом компаний, работающих в этом секторе экономики.. Можно предположить, что ни один другой ресурс (материальный, финансовый, инновационный и др.) не представлен на этих предприятиях на столь же высоком уровне. В связи с этим работодателям необходимо уделять серьезное внимание сохранению и приумножению данного ресурса, реализуя комплекс различных организационно-управленческих мероприятий по поддержке и укреплению здоровья своих работников.

1. RLMS – Российский мониторинг экономического положения и здоровья населения НИУ-ВШЭ (RLMS-HSE)», проводимый Национальным исследовательским университетом  "Высшая школа экономики" и ООО «Демоскоп» при участии Центра народонаселения Университета Северной Каролины в Чапел Хилле и Института социологии РАН. [↑](#footnote-ref-2)