

ЦИФРОВОЙ ПАСПОРТ ЗДОРОВЬЯ СОТРУДНИКА МЕТАЛЛУРГИЧЕСКОГО ПРЕДПРИЯТИЯ КАК ИНСТРУМЕНТ ФОРМИРОВАНИЯ ЧЕЛОВЕКОЦЕНТРИЧНОЙ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА

Металлургическая отрасль является одной из трудоемких отраслей народного хозяйства с иерархической системой управления. В данной системе управления основой для развития и поддержания жизненного цикла управленческого аппарата является кадровый резерв. Кадровый резерв на предприятии – основа снижения рисков по внезапному уходу сотрудников и увеличению затрат на найм новых. Одним из ключевых параметров работоспособности сотрудника предприятия является его здоровье [1].

Цифровой паспорт здоровья сотрудника металлургического предприятия используется в качестве системы мониторинга работоспособности человеческого ресурса по медицинским критериям [3], как генератор рекомендаций в рамках выполнения задачи по управлению здоровьем сотрудников крупного металлургического предприятия, служит для определения ориентиров при принятии управленческих решений с целью получения экономического эффекта и сохранения жизненного цикла кадрового резерва [4, 5].

Целевыми показателями работы заинтересованных подразделений являются – снижение заболеваемости с временной утратой трудоспособности (ЗВУТ), уменьшение рисков несчастных случаев на производстве, оптимизация бюджета на приобретение полисов добровольного медицинского страхования (ДМС) за счет персонификации, увеличение коэффициента восполнения кадров, внедрение целевых профилактических программ [6].

Таким образом, исследование позволяет сделать выводы о том, что здоровье сотрудников металлургического предприятия – один из основных факторов, влияющих на трудовые результаты, необходимо создание человекоцентричной мотивационной системы для работника [2], способствующей улучшению его здоровья, интеграция медицинских показателей в кадровую политику должна рассматриваться как стратегический приоритет формирования капитала здоровья [7].

В связи с этим, актуальным становится вопрос по формированию человекоцентричной мотивационной системы. Факторами, определяющими состояние здоровья человека, являются:

- 1) медицинская помощь – 10-15%;
- 2) наследственность – 15-20%;
- 3) внешняя среда – 20-25%;
- 4) образ жизни – 50-57% [8].

Человекоцентричность – это подход, который ставит интересы и потребности человека во главу всех процессов и решений. В контексте мотивационной программы сотрудников промышленных предприятий этот принцип приобретает особую значимость, поскольку влияет на эффективность работы, удержание кадров и общий климат в коллективе.

Основные аспекты человекоцентричности в мотивации:

1. Индивидуальный подход: Каждый сотрудник уникален, и его мотивация может варьироваться в зависимости от личных целей, жизненного опыта и профессиональных амбиций. Человекоцентричная мотивационная система учитывает эти различия, предлагая персонализированные решения, такие как гибкие графики работы, возможность дистанционного трудоустройства или индивидуальные планы карьерного роста.

2. Создание благоприятной атмосферы: Комфортная и поддерживающая рабочая среда положительно сказывается на настроении сотрудников и их готовности к сотрудничеству. Программы, основанные на человекоцентричном подходе, могут включать в себя мероприятия, направленные на улучшение командной динамики, развитие культурных ценностей и укрепление взаимопонимания между коллегами, снижение рисков выгорания.

3. Обратная связь и вовлеченность: Человекоцентричная мотивация подразумевает активное участие сотрудников в процессах принятия решений. Регулярные опросы, обсуждения и открытые каналы коммуникации позволяют работникам высказывать свои мнения и идеи, что повышает их вовлеченность и удовлетворенность работой. Это, в свою очередь, способствует росту производительности и снижению текучести кадров.

4. Обучение и развитие: Инвестиции в профессиональное развитие сотрудников показывают, что компания ценит их потенциал и стремится к его раскрытию. Программы по повышению квалификации, участие в конференциях и тренингах, а также создание условий для самообразования позволяют работникам ощущать ценность своих усилий и стимулируют их к активному развитию.

5. Внимание факторам, влияющим на здоровье. Мотивация работника внимательно относиться к своему здоровью, уменьшать риски утраты здоровья, формировать свои привычки и поведение дома, на ра-

боте, в социальной и экономической среде – позволит управлять собственным здоровьем и оставаться работоспособным длительное время. Обязанность работодателя – формирование индивидуального подхода к работнику, создание мотивационных программ по сохранению здоровья с учетом индивидуальных медицинских аспектов, побуждение работника вести здоровый образ жизни. Формирование персонифицированных программ добровольного страхования здоровья позволит акцентировать внимание работника на вопросы управления собственным здоровьем и повысит значимость работодателя в глазах работника.

Таким образом, подводя итог выполненному исследованию можно сделать вывод о необходимости (целесообразности) использовать рекомендации по управлению здоровьем, полученные в результате обработки данных цифровым паспортом здоровья сотрудника крупного промышленного предприятия.

ЛИТЕРАТУРА

1. Артюхов И. П., Горбач Н. А., Лисняк М. А. Человеческий капитал и здоровье: постановка проблемы // Сибирское медицинское обозрение. 2008. №1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/chelovecheskiy-kapital-i-zdorovie-postanovka-problemy> (дата обращения: 17.12.2024).

2. Венедиктов Д.Д. Дартау Л. А., Мизерницкий Ю.Л., Стефанюк А.Р. Здоровье человека и качество жизни: проблемы и особенности управления // Социальные аспекты здоровья населения. 2009. №3. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/l-a-dartau-yu-l-mizernitskiy-a-r-stefanyuk-zdorovie-cheloveka-i-kachestvo-zhizni-problemy-i-osobennosti-upravleniya> (дата обращения: 17.12.2024).

3. Дартау Л. А. Теоретические аспекты управления здоровьем и возможности его реализации в условиях Российской Федерации // Проблемы управления. 2003. №2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/teoreticheskie-aspekty-upravleniya-zdoroviem-i-vozmozhnosti-ego-realizatsii-v-uspoviyah-rossiyskoy-federatsii> (дата обращения: 17.12.2024).

4. Замбржицкая, Е. С. Место кадрового потенциала в системе управления современным предприятием / Е. С. Замбржицкая, Э. Д. Гуменова // Актуальные проблемы современной науки, техники и образования: Тезисы докладов 78-й международной научно-технической конференции, Магнитогорск, 20–24 апреля 2020 года. Том 2. – Магнитогорск: Магнитогорский государственный технический университет им. Г.И. Носова, 2020. – С. 152. – EDN RSMGHT.

5. Замбржицкая, Е. С. Сравнительный анализ существующих подходов к понятию "человеческий капитал" / Е. С. Замбржицкая,

А. А. Харченко // Экономика и политика. – 2015. – № 1(4). – С. 37-40. – EDN TJILJN.

6. Замбрицкая, Е. С. Человеческий капитал как структурный элемент гудвилла / Е. С. Замбрицкая, А. А. Харченко // Корпоративная экономика. – 2015. – № 1(1). – С. 37-42. – EDN VRADKD.

7. Медведева О.В. Человеческий капитал: понятие, структура и основные характеристики // Инновационная экономика: перспективы развития и совершенствования. 2019. №7 (41). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/chelovecheskiy-kapital-ponyatie-struktura-i-osnovnye-harakteristiki> (дата обращения: 17.12.2024).

8. Лисицын Ю.П. Общественное здоровье и здравоохранение. 2-е изд. М.: ГЭОТАР-Медиа, 2010

УДК: 336.02

О.С. Алексеева, доц., канд. экон. наук;
Ю.О. Глушкова, доц., канд. экон. наук
(СГТУ имени Гагарина Ю.А., г. Саратов, Россия)

АНАЛИЗ ТЕКУЩЕГО СОСТОЯНИЯ ТРАНСПОРТНОЙ ИНФРАСТРУКТУРЫ МЕЖДУ РОССИЕЙ И РЕСПУБЛИКОЙ БЕЛАРУСЬ

В странах партнерах 13 декабря 2024 года главы транспортных ведомств России и Беларуси подписали документы, направленные на развитие сотрудничества [1]:

- протокол заседания Совместной комиссии о сотрудничестве в области перевозки отдельных видов груза [1];
- протокол заседания совместной комиссии о сотрудничестве в области перевозки нефтепродуктов;
- план мероприятий по совершенствованию автомобильных дорог Союзного государства.

Цель сотрудничества – формирование полноценной единой транспортной системы Союзного государства.

Рассмотрим аспекты текущего состояния транспортной инфраструктуры между Россией и Беларусью:

Автомобильные перевозки: основные направления связывают такие города как, Минск, Москва, Санкт-Петербург и Гомель. Наиболее загруженные трассы включают:

- М1 (Минск-Москва): транзитный коридор;
- Р23 (Минск-Брест): основной маршрут для грузоперевозок в Европу.