

неправильно сформулированной потребности, могут быть потеряны в двойном или тройном размере.

ЛИТЕРАТУРА

1. Еремин Л.В., Королев А.Ю., Косарев В.П., Экономическая информатика и вычислительная техника. – М.: Финансы и статистика, 2013.
2. Информационные технологии управления: Учебное пособие. / Под ред. Ю.М. Черкасова. - М.: ИНФРА-М, 2001.
3. Кисляков Ю.Н., Слуднов А.В. Информационные технологии Управления персоналом: Учебно-методический комплекс для дистанционного обучения. – М.: Новосибирск: СибАГС, 2005. – 146 с.
4. Саак А.Э. Информационные технологии управления. . М.: - Питер, 2008.–320с.
5. А. Грамматчиков. За кадры решают все // Моя работа – 2013. - №25 – с.15.

HEALTHCARE MANAGEMENT – НОВАЯ ТЕХНОЛОГИЯ СТИМУЛИРОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА

А.А.Кочергина

(г. Томск, Томский политехнический университет)

HEALTHCARE MANAGEMENT- NEW TECHNOLOGY PERSONNEL INCENTIVE

A.A.Kochergina

(Tomsk, Tomsk Polytechnic University)

The article analyzes the experience of Russian companies on the formation of a healthy lifestyle. We consider the most productive initiatives for the organization to support health programs in the workplace. Ways of stimulating employees to management healthy, active lifestyle, avoiding harmful habits.

Ключевые слова на английском языке: healthcare management, healthy lifestyle, the program of health promotion, stimulation, motivation

Одной из острых демографических проблем современной России являются высокие показатели смертности среди населения трудоспособного возраста. Согласно данным Росстата, причиной смерти более половины экономически активных мужчин являются болезни системы кровообращения (33,2%) и внешние причины (30,2%). В структуре причин смерти женщин трудоспособного возраста лидирующее место также занимают болезни системы кровообращения (26,1%), далее следуют внешние причины (22,9%) и новообразования (21,9%). Кроме того, состав населения в трудоспособном возрасте характеризуется значительным числом инвалидов (около половины всех инвалидов в стране).

Согласно опросам, большинство россиян считают, что работа вредит здоровью, она отнимает много сил, а времени на себя и укрепление своего здоровья у людей почти не остается. Может тогда именно «работа» и должна решить эту проблему? Ведь персонал - это важнейший ресурс любой компании, а здоровый персонал важен вдвойне.

Зарубежные предприятия давно используется и рассматривается технологию healthcare management или управление здоровьем на предприятии, как один из важнейших методов по решению проблем на предприятиях. По данным HR-отделов данная технология способна неплохо стимулировать работников, оставаясь при этом финансово оправданной, т.к. позволяет минимизировать издержки компаний.

Что же такое healthcare management? Health management - это система мероприятий на предприятии, которая нацелена на поддержание и улучшение здоровья сотрудников. Функции ежедневного контроля за здоровьем сотрудников далеко не последние мероприятия, которые могут осуществляться, сюда можно отнести и фитнес-консультации, дополнительное медицинское страхование, привлечение корпоративных психологов, занятия в спортзалах, программы по борьбе с курением, контролем веса, борьбы со стрессами и многое другое[1].

Все же в последние годы в практике российских компаний наметилась тенденция по внедрению такого рода программ и пропаганде здорового образа жизни среди занятого населения. Опыт российских компаний представлен в таблице 1.

Таблица 1 - Опыт российских компаний в применении технологии «Health management»

Компания	Программа мероприятий	Результаты мероприятий
ООО «Оренбурггазпром»	1) Организация массовых оздоровительных тренировок 2) Проведение бесед о здоровом образе жизни, о правилах рационального питания, об основных принципах дозирования физических нагрузок и самоконтроля при занятиях физкультурой (брошюры)	Опрос 2000 сотрудников выявил: 1) рост доли работников, предпочитающих здоровое питание; 2) увеличение численности сотрудников и членов их семей, регулярно посещающих спортивные секции в подведомственных спортивных учреждениях; 3) снижение среди работников показателей смертности от сердечно-сосудистой патологии
ООО «Нестле Фуд»,	Разработка учебно-методических комплектов, содержащих информацию о правильном и здоровом питании для школьников, их родителей и учителей 1) Проведение обучающих игр и семинаров, раскрывающих принципы правильного питания 2) Организация двухнедельных лагерей здоровья для детей 9–11 лет 3) Проведение конкурсов для школьников, их родителей и учителей по соблюдению правил здорового питания	Участниками стали свыше 1,5 млн детей из более чем 20 российских регионов Анализ опроса родителей и педагогов — участников программы показал, что почти все опрошенные (98% педагогов и 93% родителей) отметили полезность данных мероприятий для детей; более 90% родителей и учителей высказали заинтересованность в дальнейшем расширении и продолжении программы
ОАО «Петрозаводскмаш»:	Программа нацелена на формирование здорового образа жизни работников через организацию физкультурно-	В 2013 г. по сравнению с 2012 г.: 1) уменьшилось количество обратившихся в медико-

	оздоровительной работы: 1) ежегодное проведение более 20 спортивно-оздоровительных мероприятий с общим количеством участников 1000–1500 человек; 2) организация регулярных бесплатных занятий для сотрудников в девяти спортивно-оздоровительных секциях, количество участников в которых в 2013 г. выросло в 5 раз по сравнению с 2012 г. и превысило 200 человек; 3) ежедневное проведение 20-минутной производственной гимнастики; 4) организация оздоровительных сеансов в водноспортивном центре и оздоровительного массажа; 5) организация бесплатного горячего питания; 5) ежегодная организация фестиваля «Здоровая семья», в котором задействованы практически все многодетные семьи	санитарную часть предприятия по поводу заболеваний системы кровообращения (в 1,5 раза) и органов дыхания (в 2 раза); 2) в пять раз возросло количество сотрудников, занимающихся в секциях и оздоровительных группах; 3) численность участников спортивно-оздоровительных мероприятий возросло и составило 1000 человек за первую половину 2013 г. (против 1500 человек за весь 2012 г.)
--	--	---

Как стимулировать сотрудников, участвовать в таких программах?

Некоторые предприятия начали использовать специальные механизмы поощрения работников (финансового и нефинансового характера). Все вышерассмотренные предприятия в определенной степени используют следующие основные способы стимулирования российских работников:

- Назначение премий работникам, которые ведут здоровый образ жизни;
 - Поощрения работников без вредных привычек, это могут быть как денежные выплаты, так и специальные подарки;
 - Политика стимулирования работников, отказавшихся от курения.
- Разнообразие форм стимулирования: от грамот до денежных выплат;
- Внедрение соревнований с шагомером для сотрудников с преимущественно сидячей работой (определение наиболее активных работников);
 - премии работникам, которые постоянно занимаются спортом;
 - сокращенный рабочий день для сотрудников, посещающих спортклубы организации;
 - Вознаграждение для сотрудников, в течение года не пропускавших работу по болезни. Это могут быть дополнительные дни к отпуску или же денежное вознаграждение[2].

Стоит понимать, что внедрение такого рода программ приносит пользу и сотрудникам и организации в целом. Выгоды от внедрения программ по поддержанию здоровья на рабочем месте представлены в таблице 2.

Таблица 2 - Выгоды от инвестиций в программы по поддержанию здоровья на рабочем месте

Выгоды работника	Выгоды предприятия
1)Снижение риска приобретения хронических заболеваний 2)Улучшение психоэмоционального состояния 3)Отказ от вредных привычек 4)Повышение удовлетворенности от работы 5)Частая информированность о своем здоровье 6)Развитие навыков определения заболеваний на ранней стадии 7) Чувство принадлежности к компании (работник чувствует, что о нем заботятся) 8)Улучшение условий труда	Сокращение прямых расходов на: 1) Медицинское обслуживание 2) Компенсационные выплаты связанные с болезнью работника 3) Снижение издержек на поиск и подготовку новых кадров, в связи с уходом предыдущих (болезнь, смерть) Снижение косвенных издержек, связанных с: 1) Уменьшением частоты и продолжительности невыхода на работу 2) Повышение производительности рабочей силы и интенсивности труда 3) Сокращение текучести кадров Дополнительная мотивация сотрудников

Финансовая сторона вопроса. Многие руководители спросят: «зачем я буду вкладывать немалые средства в программы, которые возможно не принесут никаких результатов или оправдают себе нескоро?»

Во-первых, некоторые виды программ не предполагают использование значительных финансовых затрат (можно справиться за счет собственных средств), но тем не менее они достаточно результативны (грамоты, специальные подарки и тд).

Во-вторых, чтобы оценить результат, нужно постоянно вести мониторинг текущей ситуации, который позволит оценить эффективность осуществляемых мероприятий, что даст возможность в случае ошибки их прекратить.

В-третьих, не стоит забывать о всех тех выгодах, которые представлены в таблице 2.

По оценкам Академии медицинских наук и Минздравсоцразвития России, из-за болезней наша экономика теряет около 1,4% ВВП, или 23 - 24 млрд долл. США в год. Прямые экономические потери российских компаний из-за болезней сотрудников составляют около 23 - 24 млрд долл. США, скрытые убытки - не менее 70 - 75 млрд долл. США[3].

В-четвертых, стоит обратить внимание на то, что по последним данным (август 2015года) Межведомственная правительственная рабочая группа, как сообщает сенатор Людмила Козлова, готовит свои предложения по мотивированию работодателей, чтобы те, в свою очередь, стимулировали своих сотрудников. Проект федерального закона предполагает предоставление определенных преференции работодателям, внедряющим политику здорового образа жизни. Нюансы уточняются. Т.е возможны случаи привлечения дополнительных источников финансирования.

Таким образом, Health management - мероприятия по укреплению здоровья, должны стать неотъемлемой частью обширного процесса, позволяющего жителям страны усилить контроль над своим здоровьем. Систематическое внедрение подобных программ на практике будет способствовать как укреплению здоровья работающего населения, так и созданию благоприятного социального климата в организации (работоспособный, мотивированный и сплоченный персонал) и повышению эффективности ее деятельности.

ЛИТЕРАТУРА

1. А. Беловешкин. Управление здоровьем персонала // Журнал «Директор по персоналу». – 2014. №4. – С. 20–21.
2. В. Устигов. Здоровье персонала // Журнал «Здоровье». – 2015. №5 – С. 15.
3. Н. Линеvская. Как заботиться о здоровье сотрудников, увеличивая работоспособность. // Журнал «Генеральный директор». – 2016. №4 – С. 32-33.

СОВРЕМЕННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В НЕМАТЕРИАЛЬНОЙ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА

М. С. Стяжкин

(г. Томск, Томский политехнический университет)

THE INTRODUCTION OF MODERN TECHNOLOGY IN NON-MATERIAL MOTIVATION OF PERSONNEL

M. S. Styazhkin

(Tomsk, Tomsk Polytechnic University)

In the paper have been considered of non-financial motivation tools. In the paper there have been overviewed the main advantages and disadvantages of modern methods of non-material motivation. Methods of motivation such as grading and gamification is recommended to improve motivation of personnel and organization's activities.

Keywords: non-material motivation, technology, gamification, grading.

УДК 005.32:331.101.3 21 век - век развития научно-технического прогресса, в котором успех любого предприятия зависит от постоянного внедрения современных технологий.

Однако необходимо понимать, что успех предприятия заключается не только в модернизации производства или закупке нового сырья, но и во внедрении новых технологий во все процессы организации, например, в процесс мотивации персонала. Несмотря на множество классических и современных подходов, проблема мотивации персонала, на сегодняшний день остается нерешенной.

Таким образом, проблемы, которые будут рассмотрены данной статье, являются актуальными и требуют глубокого изучения и современных идей.

Не секрет, что персонал является одним из ведущих активов предприятия, благодаря которому предприятие добивается значительного успеха в своей деятельности. Стоит отметить, что степень эффективности процесса мотивации может или сохранять и увеличивать этот актив, или превращать его в пассив.

Отметим, что эффективная система мотивации складывается из двух видов мотивации персонала: материальной и нематериальной. [1]

В данной статье речь пойдет о внедрении современных технологий, именно, в нематериальную мотивацию персонала.

Нематериальная мотивация – это такой вид мотивации, который ориентирован на поощрение сотрудников за качественно выполненную работу, которая не влияет никаким образом на их заработную плату и другие способы материального поощрения. [3]

Существует множество инструментов нематериальной мотивации. Многие из них основываются на идеях Л. Портера, Д. МакГрегора, С. Адамса, В. Врума, А. Маслоу и др. Однако, несмотря на их несомненный вклад в вопросы, касающиеся процесса мотивации персонала, стоит сказать, что данные идеи, отчасти, утратили свою