МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РФ

Федеральное государственное бюджетное образовательное

учреждение высшего образования

ПЕНЗЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

Институт экономики и управления	Кафедра «Социология и управление персоналом»
Направление подготовки	38.03.03 Управление персоналом

БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

на тему
«Совершенствование системы управления здоровьем персонала в сфере IT технологий (на примере ООО «И-ТЕХНОЛОГИИ»)»

Студент	14.06.2021 (подпись, дата)	Маракаева К.М. (фамилия, инициалы)
Руководитель	14.06.2021 (подпись, дата)	Барсукова С.А. (фамилия, инициалы)
Нормоконтролер	17.06.2021 (подпись, дата)	Данилова Е. А. (фамилия, инициалы)

Работа допущена к защите (протокол заседания кафедры от _____, № __)

Заведующий кафедрой _____ Кошарная Г.Б.
(подпись)

Работа защищена с оценкой _____ (протокол ГЭК от _____, №____)

Секретарь ГЭК _____ Барсукова С.А.
(подпись) (фамилия, инициалы)

ПЕНЗА 2021

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ……..…5

ГЛАВА 1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ЗДОРОВЬЕМ СОТРУДНИКОВ В РОССИИ И ЗА РУБЕЖОМ……..8

1.1 История становления практики управления здоровьем сотрудников за рубежом и в России…….....8

1.2 Факторы рисков заболеваний и корпоративные программы управления здоровьем персонала…….....18

ГЛАВА 2 ИССЛЕДОВАНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ЗДОРОВЬЕМ ПЕРСОНАЛА В ООО «И-ТЕХНОЛОГИИ» И ПУТИ ЕЕ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ……...29

2.1 Характеристика деятельности и кадрового состава ООО «И-ТЕХНОЛОГИИ»……..…….29

2.2 Анализ системы управления здоровьем персонала ООО «И-ТЕХНОЛОГИИ» и рекомендации по ее совершенствованию……...……...43

ЗАКЛЮЧЕНИЕ……...58

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ……..61

ПРИЛОЖЕНИЯ…….……..65

ВВЕДЕНИЕ

В настоящее время все IT компании стремятся стать лучше, делать качественный продукт для своих потребителей, получать наибольшую прибыль, оптимизировать процессы, снизить затраты. Следует помнить, что без персонала компании все это невозможно. Как показывают статистические данные, болеющий сотрудник обходится организации намного дороже, чем его здоровый коллега. А экономия на достойных условиях труда и корпоративных программах управления здоровьем не приносят прибыль в долгосрочной перспективе, так еще и снижают лояльность персонала и имидж компании.

Корпоративное управление здоровьем персонала являются эффективной формой инвестирования в человеческий капитал. Оздоровление сотрудников, обучение «быть здоровыми», создание благоприятных условий для безопасной и комфортной работы ведет к повышению рентабельности компании, росту положительного имиджа работодателя, конкурентоспособности на современном IT-рынке. Сокращаются также косвенные финансовые потери, связанные с абсентеизмом и вредными привычками.

Актуальность темы обусловлена тем, что эффективная деятельность компании не возможна без работы здоровых сотрудников внутри неё. Результаты деятельности компании, ее рентабельности и прибыльности зависит не только от экономических расчётов, планирования и построения стратегии, но и от способности сотрудников выполнять свои функции в полном объеме и быть удовлетворенными условиями труда. Как правило, лучше всего выполнять свои трудовые функции сотрудники могут, если они здоровы, финансово стабильны и удовлетворены своей работой.

Совершенствование системы управления здоровьем способствует повышению продуктивности и работоспособности персонала. Корпоративные мероприятия, по оздоровлению, а также программы

благополучия помогут сформировать в коллективе благоприятный и здоровый социально-психологический климат. А корпоративные занятия спортом и участие в днях здоровья поможет сплотить коллектив и поднять командный дух. Важно отметить, что для многих сотрудников корпоративные программы управления здоровьем несут мотивирующий характер, это то, на что сейчас обращают внимание соискатели при выборе места работы.

По данным крупных корпораций внедрение «health management» и «wellness» программ повышают лояльность сотрудников и сокращают текучесть кадров. Многие российские компании стали лучшими работодателями, по мнению именитых изданий, благодаря внедрению и развитию системы управления здоровьем своих сотрудников.

В настоящее время на тему управления здоровьем персонала написано много трудов, но нет единой трактовки данного понятия. Многие исследователи занимаются изучением вопроса управления здоровьем сотрудников конца XIX века. Большой вклад в изучение управления здоровьем персонала внесли такие авторы, как И.А. Рыбаков, А. Бухтияров, М.А. Фесенко, О.И. Юшкова, М.А. Родионова и В. Устинов изучавшие влияние корпоративных программ оздоровления на работу сотрудников, важность развитие этого направления в современных компаниях.

Целью данного исследования является изучение корпоративной системы управления здоровьем в IT сфере в ООО «И-ТЕХНОЛОГИИ» и разработка рекомендаций по ее совершенствованию.

Объектом исследования является ООО «И-ТЕХНОЛОГИИ».

Предметом исследования является система управления здоровьем персонала IT-компании ООО «И-ТЕХНОЛОГИИ» и пути ее совершенствования.

Поставленная в работе цель определила следующие задачи исследования:

1. Рассмотреть сущность корпоративных программ управления здоровьем сотрудников и опыт их внедрения.

2. Изучить основные виды корпоративных программ управления здоровьем персонала и специфику их использования.

3. Проанализировать деятельность компании ООО «И-ТЕХНОЛОГИИ» и ее кадровый состав.

4. Проанализировать действующую систему управления здоровьем сотрудников в ООО «И-ТЕХНОЛОГИИ».

5. Разработать рекомендации по совершенствованию корпоративной системы управления здоровьем персонала в ООО «И-ТЕХНОЛОГИИ».

Теоретической основой изучения данной проблемы является анализ научной литературы по теме выпускной квалификационной работы.

В целях раскрытия обозначенной темы данного исследования были использованы такие методы, как анализ научных публикаций по теме корпоративного управления здоровьем сотрудников, анализ документов, регламентирующих деятельность ООО «И-ТЕХНОЛОГИИ», социологические методы исследования: метод глубинного интервью и анкетирование. Выпускная квалификационная работа состоит из введения, двух глав, заключения, списка использованной литературы, приложений.

ГЛАВА 1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ЗДОРОВЬЕМ СОТРУДНИКОВ РОССИИ И ЗА РУБЕЖОМ

1.1 История становления практики управления здоровьем сотрудников за рубежом и в России

История программ корпоративного здоровья, или «health management» за рубежом появились достаточно давно, и раньше чем в России. Одной из первых компаний, которая внедрила в свою систему управления формат оздоровления, стала компания Пульмана, которая занималась производством пассажирских вагонов и первая вывела на рынок спальный вагон и вагон-ресторан. Уже в 1879 году ей была создана ассоциация атлетики на базе предприятия.

Чуть позже в 1884 году в компании NCR Джоном Паттерсоном была введена необычная и новая для корпораций задумка, по утрам, до начала рабочего дня, он собирал своих сотрудников для заездов на лошадях. Задумка опиралась на желание физически тренировать своих работников. Через 10 лет Джон Паттерсон придумал прогрессивную идею, он ввел утреннюю и обеденную зарядку на своем предприятии. Он считал, что это помогает в большей степени вовлечь сотрудников в процесс работы. Именно он предложил развивать программы здоровья в компаниях, хотя данный термин был даже не известен в то время.

Джон Паттерсон не останавливался на достигнутом, он верил в то, что программы здоровья для сотрудников влияют на успешность деятельности компании, на удовлетворенность трудом и мотивацию [26, с. 13]. Уже в 1904 году он построил для своих сотрудников спортивный зал, а в 1911 году парк для отдыха.

Минтон Хёрши, основатель The Hershey Company, пятой крупнейшей компания по производству шоколадных батончиков в мире, в 1930 году

построил санаторий для своих сотрудников. В 1941 году была сформирована Ассоциация восстановления и услуг для сотрудников компании.

В 1950 году компания Scania ввела программы обучения для изменения образа жизни работников компании. В рамках программы сотрудников учили основам здоровья, здорового образа жизни. В программе приняли участие до 1000 человек. Параллельно с компанией Scania темой оздоровления сотрудников заинтересовалась всемирно известная компания PepsiCo. Именно она развила идею Джона Паттерсона и разработала первую фитнес-программу для своих сотрудников. В 1960 году Центре Иншуренс создала первую программу по оздоровлению для шахтеров, включающую в себя в первую очередь фитнес компонент. Ближе к 1970 годам свой формат создали такие компании как Xerox и NASA.

В конце 1960-х годов также появилась программа поддержки сотрудников (Employee Assistant Program). Изначально программа ориентировалась на помощь сотрудникам с алкогольной зависимостью. С помощью телефонной связи специалисты оказывали поддержку работникам, которые бросали пить, стараясь помочь продержаться таким сотрудникам максимально долго [26, с. 13]. Через 10 лет программа стала совершенствоваться и расширять радиус своего действия. Теперь помощь была направлена не только на борьбу с алкогольной зависимостью, но и на борьбу со стрессом, переживаниями сотрудников, а также на улучшение благосостояния сотрудников с точки зрения финансов и личную жизнь.

В 1970-х годах программы оздоровления получают поддержку со стороны законодательства. В США был издан акт, который узаконил деятельность по созданию программ корпоративного здоровья и совершенствованию систем управления здоровьем сотрудников. В 1980-х годах происходит расширение элементов программ корпоративного здоровья, появляются новшества:

- Стресс-менеджмент.
- Рациональное питание.

– Контроль веса.
– Отказ от никотиновой зависимости.
– Особый уход за беременными.

Теперь сотрудников начинают обучать прямо во время обеденных перерывов. Им преподают основы безопасной жизнедеятельности, контроля за своей жизнью и здоровьем, рассказывают о вреде зависимостей и пользе здорового образа жизни. [26, с. 15]. В 1990-х годах образовательные программы в сфере управления корпоративным здоровьем начинают пополняться вопросами эргономики, поддержки после родов, создаются курсы упражнений для фитнес занятий до работы и во время рабочего дня.

На тот момент впереди многих оказалась развитая промышленная страна – Япония. На предприятиях страны достаточно активно и целенаправленно внедрялись программы благополучия и здоровья сотрудников. По исследованиям Министерства труда Японии было выявлено, что около 47% компаний имели действующие программы корпоративного оздоровления (в исследовании принимало участие около 12 000 компаний).

Программы оздоровления и благополучия сотрудников в Японии все-таки отличались от американских. Большее применение в Японии нашло направление «healthcare management» нежели в других странах. В этой стране также активно использовали wellness-программы (программы благополучия). Почти половина компаний организовывали для своих работников спортивные мероприятия и соревнования, чуть меньшая часть проводили гимнастические занятия и создавали различные фитнес-программы, около трети компаний внедрили медицинские программы.

На пороге нового века проблема здоровья сотрудников приблизилась и к другим интересным ответвлениям. Особое сближение отметилось с направлением стресс-менеджемента и риск-менеджмента [32, с. 107]. Эксперты в области корпоративного здоровья применили принцип Парето, оказалось: 20% работников приносят 80% расходов, связанных с медицинским сопровождением, обеспечением и пропусками работы. По

итогу, определение этой целевой аудитории (20%, которые приносят больше всего расходов) и работа с ней привели к снижению расходов на 50% за 1 год внедрения.

На современном этапе по статистике, 6 из 10 американских организаций применяют и внедряют корпоративные программы оздоровления. Применяются, конечно, не все элементы и методы сразу, скорее выборочно и которые максимально подходят данной компании.

В России термин корпоративного здоровья появился не так давно, около 11 лет назад – в начале 2010-х годов. Российский подход к труду и системе управления здоровьем интересен и специфичен, он отличается от подхода других стран. В России упор делали не на развлекательный элемент и геймификацию, а на медицинское сопровождение и активность [25, с. 6]. Во времена Советского Союза большое значение играла медицина и гигиены труда, именно эти направления активно изучались и развивались.

Российские рабочие, как правило, работали в тяжелых, изматывающих условиях труда, борьба за существование мотивировала создавать союзы и бороться с предпринимательством и купечеством, это вылилось в некие уступки со стороны власти. В 1841 году был издан первый закон о труде, регламенты. В 1882 году был принят закон о работе малолетних и инспекциях на фабриках, для контроля и охраны труда. Чуть позже, в 1897 году был принят закон о длительности рабочего времени, а точнее дня. Длительность такого рабочего дня по закону составляла 11,5 часов [19, с. 258]. Также был принят закон о надзоре за предприятиями промышленности и оказании медицинской помощи.

Развитие корпоративного здоровья в нашей стране было связано с государственной деятельностью, порожденной инициативой трудящихся. Суть «health management» заключалась именно в медицинском аспекте, нежели в развлекательном компоненте.

Важно отметить, что особый вклад в развитие системы здоровья на предприятиях стали основоположники гигиены труда, такие как

А.Н. Никитин. В 1847 году осветил проблему болезни рабочих, систематизировал условия труда и профилактики для более 100 профессий в своем труде «Болезни рабочих с указанием предохранительных мер».

Самый основательный подход в отношении сохранения здоровья работающих россиян был отмечен у Ф.Ф. Эрисмана. В своих трудах он изучал условия труда, работы, состав рабочих, условия найма, заработной платы, питание, жилищные условия, сменность и проводил антропометрические исследования. Одно из значительнейших исследований Ф.Ф. Эрисмана связано с исследованием около 1000 фабрик и заводов Московской губернии (около 110 тысяч рабочих) [26, с. 17]. Он издал книгу «Профессиональная гигиена, или гигиена физического и умственного труда», данная работа была основополагающей в области гигиены труда.

Немалый вклад в развитие тогда популярного направления гигиены труда внес В.А. Левицкий, чье внимание легло на проблему утомляемости сотрудников. Он провел исследования на выявление влияния инфракрасной радиации на организм человека [3, с. 18]. Именно с его участием был издан первый учебник по частной и общей гигиене труда. Больше значение в вопросах физиологии труда и теории медицины имели труды А.А. Ухтомского, И.М. Сеченова, Н.Е. Веденова.

Практика российского корпоративного здоровья развивалась по большей части в границах медицинской науки, и в такой области медицины как гигиена труда. Современные специалисты медицины труда и в настоящий момент реализуют различные законодательные инициативы: специальная оценка труда для выявления рисков и предотвращения ряда заболеваний, в том числе профессиональных.

По ряду исследований были определены основные группы мероприятий, которые проводят в российских компаниях. Как правило, разделение основывается на специфике компании. В зависимости от типа компаний чаще проводятся те или иные корпоративные мероприятия по оздоровлению. Подробнее об этом на рисунке 1.

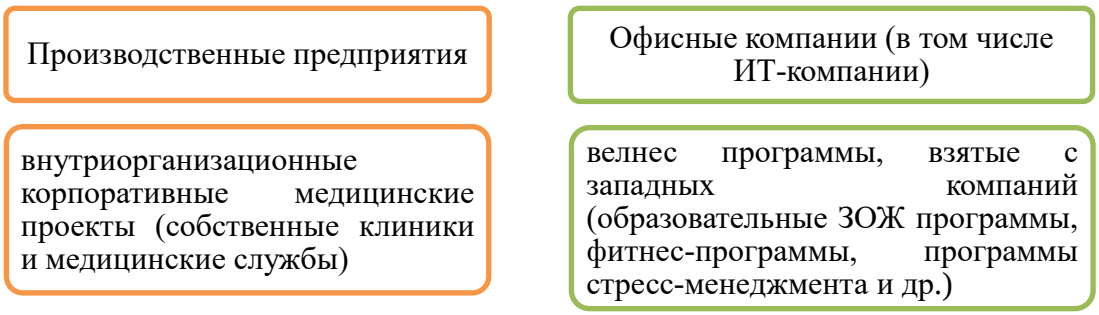


Рисунок 1 – Применяемые мероприятия по управлению здоровьем в разных компаниях

Источник: составлено автором на основе Рыбаков И. А. Опыт внедрения Health Management в России / И. А. Рыбаков, О. Э. Лосев // First Gull Coaching Review. 2015. № 4.

Пропагандируя идею заботы об оздоровлении персонала, компания берет на себя большую ответственность, которая предполагает кропотливую работу в перспективе, а не только в моменте.

Обсуждая тему регулирования процесса управления здоровьем сотрудников можно выделить некоторые законодательные акты, которые способствуют внедрению корпоративных программ в России:

1. Федеральный закон «О специальной оценке условий труда» от 28.12.2013 № 426-ФЗ. Этот федеральный закон позволяет работодателю и экспертам выявлять вредные факторы, которые оказывают воздействие на сотрудника в процессе его труда. Именно вредные факторы труда являются основой статистики заболеваемости. Как правило, любая организация должна быть осведомлена о данном законе и реализовывать мероприятия, направленных на улучшение условий труда персонала. Монотонный сидячий труд может повлечь заболевания спины, неправильное освещение – проблемы со зрением, чрезмерные шумы – болезни ушных каналов и т.д. [1, с. 20]. Работодатель должен следить за условиями, в которых трудится его персонал, контролировать и изменять их в сторону улучшения.

2. Постановление Министерства труда в отношении расширения мероприятий, проводимых работодателями (Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 16 июня 2014г. № 375н). В соответствии с этим документом работодателям было разрешено экономить на налогах за счет

покупки абонементов в фитнес залы, организации и проведения физкультурно-оздоровительных мероприятий, а также приобретения, содержания и обновления спортивного инвентаря.

3. Приказ Министерства труда и социальной защиты, министерства здравоохранения России от 21.12.2020 №988н/1420н. Именно этот документ утвердил вредные и (или) опасные производственные факторы, а также перечень работ, при выполнении которых должны проводиться обязательные медицинские предварительные и периодические осмотры при поступлении на работу.

4. Международный стандарт ISO26000, утвержденный в 2010 г. Документ является руководством по социальной и корпоративной ответственности. В нем рассматриваются трудовые отношения, права работников, и особое внимание уделяется здоровью и охране труда. Документ заявляет о необходимости проведения мероприятий, направленных на охрану здоровья. В соответствии с этим стандартом в России был введен Национальный стандарт РФ (Руководство по социальной ответственности) ГОСТ Р ИСО 26000-2012, в котором подробно на русском языке излагалась суть стандарта.

5. Федеральные проект «Формирование здорового образа жизни» (Укрепление общественного здоровья). Основная цель данного проекта заключается в увеличении доли граждан нашей страны, приверженных здоровому образу жизни, до 50% к 2020 году и до 60% к 2025 году. Были также заявлены сроки реализации проекта: с июля 2017 года по 2025 год включительно. Проект направлен на увеличение числа россиян, ответственно относящихся к своему здоровью и ведущих здоровый образ жизни, в том числе тех, кто регулярно занимается спортом. Также он направлен на снижение потребления табака, совершенствование законодательства в области рекламы, связанного с алкоголем, табаком, нерациональным питанием. Проект затрагивает сферу труда граждан, он определяет мероприятия, которые работодатель должен стараться

реализовывать на базе своей компании. Задачи проекта, связанные с управлением здоровьем сотрудников:

– Внедрение корпоративных программ управления здоровьем сотрудников.

– Разработка модельных корпоративных программ управления здоровьем работников.

– Оценка необходимости внедрения дополнительных решений в модельные корпоративные программы управления здоровьем сотрудников.

Важно отметить, что данный федеральный проект направлен на увеличение массы здорового населения страны. Именно благодаря деятельности в рамках проекта планируется привить гражданам и трудящимся концепцию заботы о своем здоровье, повысить уровень физически активного населения, которое будет заниматься спортом, правильно питаться, наблюдаться у врачей и т.д.

Таким образом, проблема корпоративного управления здоровьем сотрудников выходит на новый уровень, компании стремятся развивать систему управления здоровьем своих сотрудников, чтобы по максимуму использовать человеческие ресурсы, реализовывать потенциал ценных кадров и создавать условия для их привлечения и удержания [10, с. 174].

Многие исследования подтверждают долгосрочную экономическую эффективность мероприятий по управлению здоровьем персонала. Например, в корпорации RAND (стратегический исследовательский центр) проанализировали данные о работниках компаний периодом в 10 лет, и выяснили, что корпоративные программы управления здоровьем способствуют снижению времени пребывания работников в больнице, а также помогают сэкономить до 30 долларов в месяц на каждого сотрудника. Тогда как компания Johnson&Johnson благодаря «health management» экономила почти 40 миллионов долларов в год на протяжении 6 лет.

В системе управления здоровьем очень важным моментом становится выбор правильной стратегии действий [17, с. 32]. Поднимается вопрос того,

всегда ли придется лечить сотрудников, или можно предотвратить болезни, стресс и т.п. И тут перед заботливым работодателем встает главный вопрос «Лечить или учить?». Философия «wellbeing», которая заключается в балансе между эмоциональным, физическим и финансовом благополучии может сыграть огромную роль в управлении здоровьем сотрудников. Придерживаясь этой философии, работодатель имеет возможность помочь своим сотрудникам сформировать осознанное отношение к собственному здоровью. Такие возможности открываются при наличии таких рычагов воздействия как:

- Пропаганда здорового образа жизни внутри компании.
- Развитие массового спорта среди сотрудников.
- Распространение идеи правильного питания прямо на работе.
- Поощрение отказа от вредных привычек.
- Внедрение антистрессовых компаний и мероприятий.

Важно отметить, что самоконтроль со стороны работников не менее важен в процессе оздоровления и заботе о своем благополучии на благо организационной деятельности. Именно благодаря пониманию со стороны персонала можно достигнуть реальных результатов. [3, с. 19]. Без содействия с их стороны можно потерять имидж и должный уровень лояльности, а также приверженности к компании. Поэтому корпоративные мероприятия по управлению здоровьем персонала должны отражать истинные потребности и проблемы персонала, а также идеи и пожелания работодателя.

Чтобы не лечить персонал компании, а научить «быть здоровыми» необходимо развить в них желание заботиться о своем здоровье. Со стороны работодателя можно выделить несколько этапов, которые помогут сформировать осознанное стремление к оздоровлению:

1. Профилактика заболеваний.

К профилактике здоровья персонала можно отнести пропаганду здорового образа жизни, мотивацию к занятиям спортом, правильного питания, отказ от вредных привычек. Данные мероприятия можно осуществить с помощью распространения раздаточного материала, проведение лекций, тренингов, профилактических индивидуальных бесед, плановые осмотры у врачей и т.п. Выгода работодателя состоит в экономии финансовых средств в долгосрочной перспективе, повышении лояльности со стороны персонала [25, с. 4]. Эти шаги по профилактике могут оказать на персонал воздействие и заставить задуматься о качестве своего здоровья, а также стремиться осознанно подходить к заботе о себе. Исследования RAND профилактические мероприятия могут повлечь экономию около 6 долларов на каждого сотрудника ежемесячно.

2. Развлечение как способ оздоровления.

Частью корпоративных программ оздоровления является досуг сотрудников. Организации по-разному подходят к этому вопросу. Работодатель может сделать оздоровительную или спортивную составляющую корпоративных программ частью досуга персонала, что является эффективным способом развлечения сотрудников во благо компании. Так организовываются беговые клубы на базе компаний, сборные по командным видам спорта, нанимается корпоративный фитнес-тренер, массажист [23, с. 92]. Возможны даже ежемесячные и ежегодные доплаты за участие в таких активностях от компании.

3. Забота о сотрудниках.

Как правило, руководители побуждают работников беречь свое здоровье. Вводятся дополнительные бонусы к социальному пакету, организуется нематериальное поощрение. Работодателю следует проявлять эту заботу о сотрудниках и искать эффективнейшие, актуальные для данной категории сотрудников системы мотивации и стимулирования.

1.2 Факторы рисков заболеваний и корпоративные программы управления здоровьем персонала

Стоит чуть подробнее обозначить заболевания человека и факторы риска, с которыми столкнется каждый работодатель, занимающийся совершенствованием системы управления здоровьем. Ряд таких заболеваний представлен на рисунке 2.

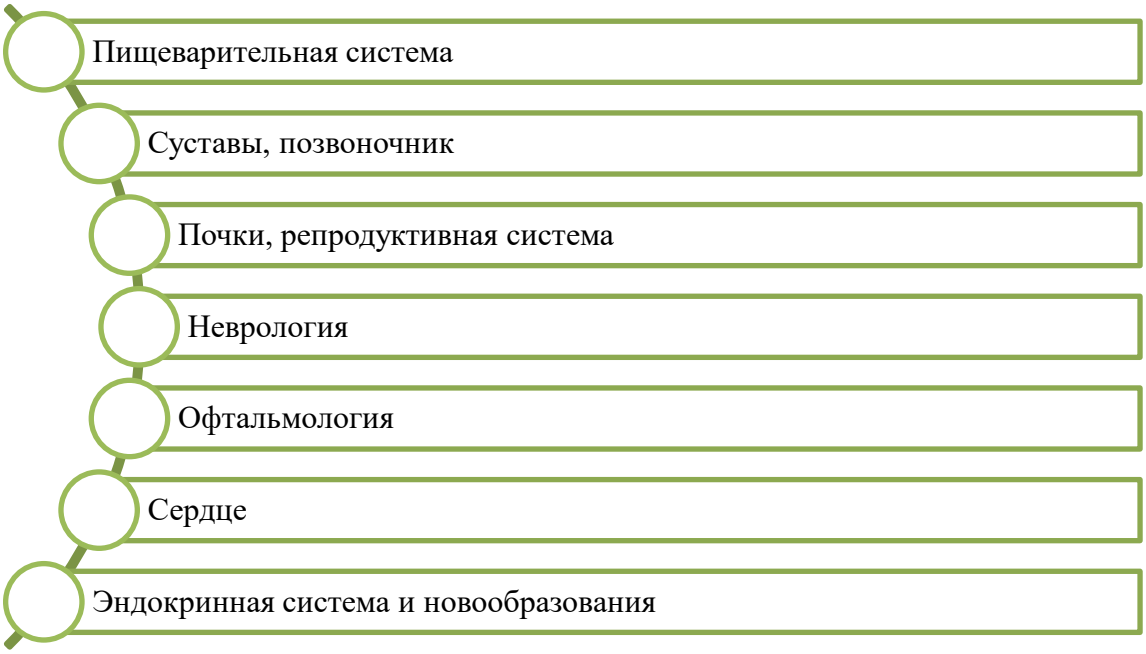


Рисунок 2 – Распространённые заболевания сотрудников

Источник: составлено автором на основе Болотов, Б.В. Здоровье человека в нездоровом мире / Б.В. Болотов. - СПб.: Питер, 2013. - 512 с.

Болезни пищеварительной системы достаточно часто встречаются у россиян, среди таких, например, язвенная болезнь. Они, как правило, предотвратимы и связаны с образом жизни человека (неправильное питание, отсутствия режима), вредными привычками (алкоголь, курение, излишнее потребление кофеина), а также с психическими и нервными факторами.

Болезни опорно-двигательного аппарата тоже достаточно распространены, например, остеохондроз. Факторами риска могут служить высокая физическая нагрузка и инфекции, чаще этими болезнями страдают сотрудники, которые много сидят, малоподвижны, неправильно питаются.

От работодателя необходим контроль над эргономикой рабочего места, подвижности персонала.

В случае болезней мочеполовой системы факторами риска выступают: гиповитаминоз, неправильное питание, неподвижный образ жизни, низкий иммунитет, нарушение обмена веществ, функций печени и желудочно-кишечного тракта, инфекции. [15, с. 467]. Для снижения рисков работодателю следует уделить особое внимание постоянному оснащению своих сотрудников чистой водой, климату в офисе, пропаганде правильно питания.

Неврологические заболевания встречаются в 17 случаев на 1000 россиян и являются большой болью многих сотрудников. Мигрени, неврозы, постоянные стрессы часто связаны с ситуациями, которые травмируют психику. Работодателю следует следить за уровнем напряженности и стресса своих сотрудников, лучше всего выделить группу риска таких сотрудников, оказывать им психологическую поддержку, и направлять к специализированным врачам на диагностику и лечение.

Заболевания глаз достаточно распространены, постоянная работа за ноутбуками, несоблюдение правил эргономики, отсутствие профилактических мероприятий, низкий иммунитет и инфекции могут усугубить ситуацию. Офтальмологические болезни, такие как катаракта, глаукома могут развиваться очень стремительно, а чтобы это предотвратить, следует обследоваться у офтальмолога и снижать факторы риска (специализированные очки для работы с компьютером, день здоровых глаз, офтальмологическая зарядка и т.п.)

Эндокринные заболевания характеризуются избыточным весом, отложением жировой ткани в подкожной ткани, превышением массы тела более чем на 20%. К таким заболеваниям относят ожирение, сахарный диабет и другие [18, с. 7]. Факторами риска являются отсутствие культуры потребления, неправильное питание, эндокринными нарушениями, а также низкая физическая активность, стресс, некоторые лекарства, пыль на

производстве. К тому же заболевания эндокринной системы могут повлечь заболевания других жизненно важных систем. На данную категорию заболеваний стоит обратить особое внимание, и делать все возможное для профилактики данных заболеваний у сотрудников компании.

Онкологические заболевания, к сожалению, тоже распространены в нашей стране. Есть разные предположения и теории о возникновении новообразований: генетическая, вирусная и связанная с питанием. Считается, что неправильное питание, потребление некачественных продуктов, сниженный иммунитет, стрессы, воспалительные процессы, вредные привычки могут быть предпосылками возникновения онкологических заболеваний.

Как можно заметить, во многих категориях заболеваний есть повторяющиеся факторы риска. Для совершенствования системы управления здоровьем сотрудников работодатель должен свести эти факторы риска заболеваний к минимуму [27, с. 18]. Именно так можно достигнуть повышения уровня здоровья и работоспособности персонала, а также их благополучия.

Программы, реализуемые в соответствии с деятельностью корпоративной системы управления здоровьем сотрудников, могут быть разными. Так как индивидуальные свойства каждого человека двойственны: интересы, склонности, навыки и умения поддаются изменениям, а психофизиологические особенности изменить практически не возможно, то именно поэтому программы управления здоровьем можно разделить на 2 категории:

– Формирование здорового образа жизни (профилактика, пропаганда, обучение).

– Управление процессом болезни (диагностирование, лечение).

Они отражают разные направления работы по управлению здоровьем, но должны использоваться в комплексе для наиболее рентабельного

использования программ. Именно в совокупности эти категории могут обеспечить благополучие и здоровье сотрудников.

Существуют различные корпоративные программы по управлению здоровьем, основные разновидности представлены на рисунке 3.

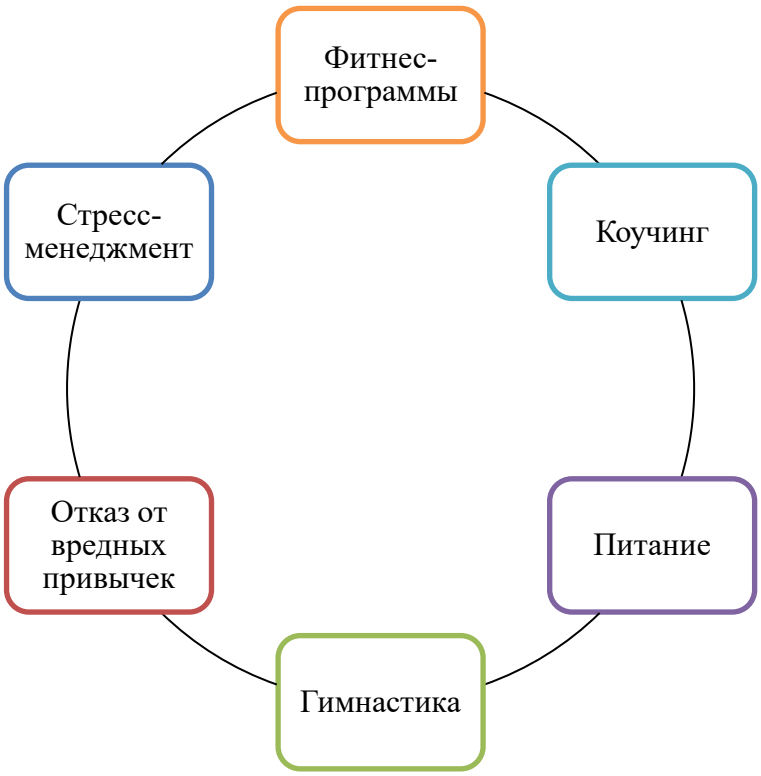


Рисунок 3 – Направления корпоративных программ управления здоровьем

Источник:Н. Линевская. Как заботиться о здоровье сотрудников, увеличивая работоспособность.// Журнал «Генеральный директор». –2016. №4 – С. 32-33.

1. Физическая подготовка (фитнес-программы). Работодателям и сотрудникам важно знать, что для поддержания и укрепления здорового состояния необходимо минимум полчаса в день заниматься физической активностью. Исследователи приравнивают это к 5-7 км ходьбы пешком. Применяемая к человеку физическая активность зависит от таких факторов как: возраст, состояние здоровья, специфика работы и т.п. Эти факторы важно учитывать при разработке корпоративных фитнес-программ. Использование данных программ позволит компании уберечь своих сотрудников от ряда болезней как ожирение, инсульт, рак, гипертония, депрессия, диабет, а также снизить риск их возникновения. Опираясь на

практические данные можно утверждать, что фитнес-программы могут способствовать установлению дружеских, теплых отношений между коллегами внутри сформированных небольших фитнес-групп, а также увеличению уровня лояльности работников к управляющему аппарату и организации в целом [13, с. 84]. Стоит помнить о том, что необходимо определить мотивацию для сотрудников, которые ранее не были заинтересованы в спортивной деятельности и не вели активный образ жизни.

Фитнес-программы могут быть разнообразными, вот некоторые из них:

– Корпоративные фитнес-залы, спортивные комнаты внутри офиса.

– Абонементы в спортзалы и различные спортивные секции.

– Прогулочные программы (марафоны, дни ходьбы и т.п.).

– Выездные спортивные мероприятия (корпоративные соревнования).

– Членство в спортивных клубах и лигах выходного дня от лица компании.

– Пешие и велосипедные прогулки на свежем воздухе.

– Турпоходы.

– Занятия с корпоративным тренером по растяжке, фитнесу, йоге.

Стоит отметить, что не все сотрудники сразу готовы примкнуть к рядам спортивных и активных коллег, поэтому нужно выделить некоторые способы привлечения не вовлеченных работников к участию в фитнес-программах:

– Разработать и внедрить печатные информационных брошюр, которые будут агитировать работников, а также рассылку в корпоративном чате.

– Сформировать спортивные секции на базе компании (например: секции по йоге, пилатесу, стретчингу, аэробике или легкой атлетике).

– Внедрить систему поощрений за участие в фитнес-программах.

– Создать все необходимые условия для занятия спортом и участия в предлагаемых программах (закупить инвентарь, оформить спортивный зал, подписать договор с фитнес залом на оказание услуг для сотрудников компании и т.п.).

– Предоставить льготы, скидки для приобретения абонементов в спортзал.

– Разработать систему мотивации и активной пропаганды здорового образа жизни, правильного питания, отказа от вредных привычек, спорта.

2. Индивидуальное сопровождение (коучинг). Данный вид корпоративных программ управления здоровьем персонала, реализуется с помощью наставничества (коучинга), который отличается возможностью индивидуального сопровождением работника в процессе перехода к здоровому образу жизни и философии заботы о себе и своем здоровье. Такие программы направлены на создание у человека благоприятного физического и психоэмоционального состояния. Как правило, в процессе работы с сотрудником коуч его направляет, делится личным опытом, оказывает психологическую поддержку.

3. Правильное питание (корпоративные программы контроля над весом, потреблением сахара и формированием культуры потребления). Многие компании активно применяют данные программы управления здоровьем персонала. Их суть состоит в том, чтобы привить сотрудникам рациональные пищевые привычки и вывести из зоны риска, а также в том, чтобы продвигать идею культуры потребления. Например, компания «Яндекс» специально закупает «здоровые» продукты в комнаты отдыха, тем самым пропагандируя правильное питание [15, с. 214]. Также практикуется внедрение Дней полезной еды, где можно узнать много нового о разных продуктах и их полезности для человека. Компаниям целесообразно использовать контроль над весом определенных сотрудников через такие программы. Для этого закупаются различные приспособления, помогающие

определить долю жира, долю костной массы, мышечную массу и т.д. Обычно с сотрудниками, которые находятся в повышенной зоне риска, выстраивается определенный план работы, включающий в себя комплекс оздоровительных мероприятий.

4. Производственная гимнастика (корпоративные программы по контролю и профилактике нарушений опорно-двигательного аппарата). Достаточно легко реализуемые программы, направленные на поддержание должного физического состояния работника даже на рабочем месте. Включают в себя небольшой курс различных упражнений, направленных на поддержание тонуса тела работника и предупреждения утомления в течение рабочего дня.

5. Отказ от вредных привычек (корпоративные программы отказа от курения и алкогольной зависимости). В нашем государстве достаточно давно ведется антитабачная политика, по статистике количество зависимых уменьшилось примерно на 15%. Работников с вредными привычками хоть и становится меньше, но это означает лишь то, что эти программы необходимо еще больше развивать. Существую различные виды корпоративных программ по снижению потребления табака среди персонала компании:

– Создание групп по отказу от курения и алкоголя, направленных на развитие у ее членов здорового образа жизни.

– Индивидуальное сопровождение зависимых сотрудников.

– Предоставление медицинских пластырей и т. п.

– Предоставление специальных корпоративных пособий с понятной информацией о вреде вредных привычек и о возможностях, которые предлагает компания для борьбы с ними.

– Создание службы поддержки и т. д.

6. Санитарно-гигиенические программы. Такие программы реализуются с опорой на законодательные акты, путем регламентации санитарно-гигиенических норм, которые помогут создать в офисе благоприятные, удовлетворяющие всем параметрам гигиеничные условия и

снизить возможные заболевания [13, с. 86]. Не стоит забывать и о том, что многие сотрудники достаточно халатно относятся к уборке своего рабочего места, и именно поэтому там может скапливаться огромное множество разнообразных бактерий. Чтобы снизить риски и предотвратить негативные последствия, следует:

– Регламентировать нормы и правила в области гигиены труда.

– Размещать достаточное количество необходимых средств личной гигиены (мыло, антисептики, салфетки) и других подручных средств (средства для мытья посуды, губки и пр.).

– Проводить регулярные генеральные уборки, прибегать к услугам клининговых служб.

– Расписать план уборки рабочих помещений и рабочих мест.

– Очищать воздух в помещении: регулярно проветривать кабинеты и использовать бактерицидные лампы.

– Вводить жесткие меры санитарно-гигиенических условий работы во время массовых болезней.

6. Управление стрессом (стресс-менеджмент). В наше время проблема стресса как никогда актуальна и востребована. Напряженность и утомляемость растет всё больше, сотрудники страдают профессиональным выгоранием. В IT-сфере эта проблема наиболее актуальна, так как сотрудники часто жалуются на депрессивные состояния, высокий стресс из-за повышенной ответственности и количества работы. Совершенствование корпоративной системы управления здоровьем сотрудников организации также состоит в контроле над уровнем стресса работников для того, чтобы избежать перерастания обычного, не опасного для здоровья стресса в различные хронические заболевания, депрессию, профессиональное выгорание и тем самым сохранить ценных IT-специалистов. Для реализации таких программ на базе компании обычно прибегают к использованию следующих механизмов:

– Тайм-менеджмент (контроль и планирование своего времени, дабы избежать повышенного агрессивного стресса и снизить напряженность и неудовлетворенность сотрудников).

– Финансовый wellness (денежная грамотность, достойный уровень зарплат, удовлетворенность своим заработком посредством грамотной системы мотивации и стимулирования персонала).

– Скрининг уровня стресса у сотрудников (оценка уровня стресса сотрудников, выявление рисков профессионального выгорания, депрессивных состояний и абсентеизма).

– Информирование о возможных и эффективных путях снижения повышенного стресса (раздаточный материал, наружные плакаты внутри компании, лекции и семинары).

– Обучение техникам борьбы с острым стрессом.

– Предоставление психологической помощи (корпоративный психолог, личные беседы).

– Проведение антистрессовых тренингов.

– Предоставление медитационных практик, практики позитивных мыслей, дыхательных практик [19, с. 325].

6. Здоровье семьи (забота о здоровье женщин и детей). Одни из самых востребованных и необходимых корпоративных программ здоровья это те, которые направлены на управление здоровьем женщин и детей. Такие программы часто осуществляются при помощи поддержки и контроля государства и имеют профилактический характер. Направлены на предупреждение детских заболеваний, укрепление здоровья семьи, сопровождение беременных женщин, обеспечение достойных условий труда и т. д. Считается, что в рамках таких программ рационально осуществлять обучение работников организации, являющихся по совместительству родителями, тому, как заботиться о себе и своих детях, как создать для них здоровое будущее. Также рекомендуется проводить медицинский скрининг

для матерей и их детей и предоставлять раздаточный материал, в котором изложена теория и рекомендации на актуальные для них оздоровительные темы.

7. Программы по контролю над хроническими заболеваниями. Практика показывает, что хронические заболевания сильно распространены в России и затрагивают огромное число сотрудников. Часто это направление не развивают, но оно требует к себе определенного внимания, чтобы сотрудники занимались выполнением своих трудовых обязанностей, а не решением проблем со здоровьем. В рамках программ по контролю над хроническими заболеваниями осуществляется:

– Скрининг хронических заболеваний.

– Выявление наиболее распространенных видов хронически заболеваний и создание программы для нейтрализации возможных негативных последствий.

– Проведение дней здоровья и привлечение сотрудников к участию в них.

– Создание мероприятий формата «школы здоровья» с участием врача и пациента и присутствием зрителей, которые наблюдают за тем, как пациент рассказывает о наличии у него хронического заболевания, а врач предлагает рекомендации и соответствующий курс лечения (считается, что такие мероприятия хорошо мотивируют заниматься своим здоровьем).

– Создание медицинского обслуживания, сопровождения и контроля над больными сотрудниками (программы по контролю над хроническими заболеваниями). Практика показывает, что хронические заболевания сильно распространены в России и затрагивают огромное число сотрудников. Часто это направление не развивают, но оно требует к себе определенного внимания, чтобы сотрудники занимались выполнением своих трудовых обязанностей, а не решением проблем со здоровьем [18, с. 5]. В рамках программ по контролю над хроническими заболеваниями осуществляется:

– Скрининг хронических заболеваний.

– Выявление наиболее распространенных видов хронически заболеваний и создание программы для нейтрализации возможных негативных последствий.

– Проведение Дней здоровья и привлечение сотрудников к участию в них.

– Создание мероприятий по типу «школы здоровья» с участием врача и пациента и присутствием зрителей, которые наблюдают за тем, как пациент рассказывает о наличии у него хронического заболевания, а врач предлагает рекомендации и соответствующий курс лечения (считается, что такие мероприятия хорошо мотивируют).

– Создание медицинского обслуживания, сопровождения и контроля над больными сотрудниками.

8. Самооздоровление. Это направление распространено среди российского населения. Актуальность самооздоровления во многом предопределена условиями жизнедеятельности и менталитетом российского общества. Так как в отечественных организациях еще не развиты многие корпоративные программы оздоровления, то важным и привычным становится умение следить за своим здоровьем самостоятельно. Самоосознанность позволяет снизить риск появления всевозможных заболеваний, таких как ОРВИ, астма, бронхит, насморк, синусит, аллергия, спортивные травмы, переутомление, депрессия и др. Важную роль играет профилактика и предупреждение возникновения заболеваний [32, с. 104]. Задача компаний – агитировать сотрудников вести здоровый образ жизни, следить за своим здоровьем и отказаться от вредных привычек.

Важно подчеркнуть, что руководство организации, которое собирается всерьез заняться формированием системы управления здоровьем своих сотрудников, должно понимать всю ответственность, которая возляжет на их плечи после столь важного решения.

ГЛАВА 2 ИССЛЕДОВАНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ЗДОРОВЬЕМ ПЕРСОНАЛА В ООО «И-ТЕХНОЛОГИИ» И ПУТИ ЕЕ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ

2.1 Характеристика деятельности и кадрового состава ООО «И-ТЕХНОЛОГИИ»

IT-компания ООО «И-ТЕХНОЛОГИИ» международная компания, которая уже более 10 лет разрабатывает программное обеспечение для игровых продуктов. Создавать хороший продукт задача не из легких, без высококвалифицированных специалистов почти невозможна. Поэтому компания очень ответственно и кропотливо относиться к процессу подбора и удержания персонала компании. Вследствие этого компания создала развитую, сильную корпоративную культуру, которая помогает лучшим из лучших оставаться и развиваться в компании.

На сегодняшний день в ООО «И-ТЕХНОЛОГИИ» работают более 100 человек. У компании есть офисы и сотрудники в Пензе (головной офис), Туле, Москве, Санкт-Петербурге, Новосибирске, Латвии и Кипре, в Киеве, а также много удаленных и распределенных сотрудников во многих городах России и ближнего зарубежья.

Миссия компании звучит следующим образом: «Мы предлагаем свободу быть в игре и побеждать». Компания убеждена в том, что люди имеют право делать то, что им нравится. А вся работа компании для них. Компании важно дать возможность чувствовать эмоции, ставить амбициозные цели, быть частью команды.

Ценности компании – это корпоративные и основополагающие убеждения, на которых базируется бизнес. Ценности рассматриваемой IT-компании отражают фундаментальные убеждения и интересы ООО «И-ТЕХНОЛОГИИ». Именно эти ценности считаются самыми значимыми,

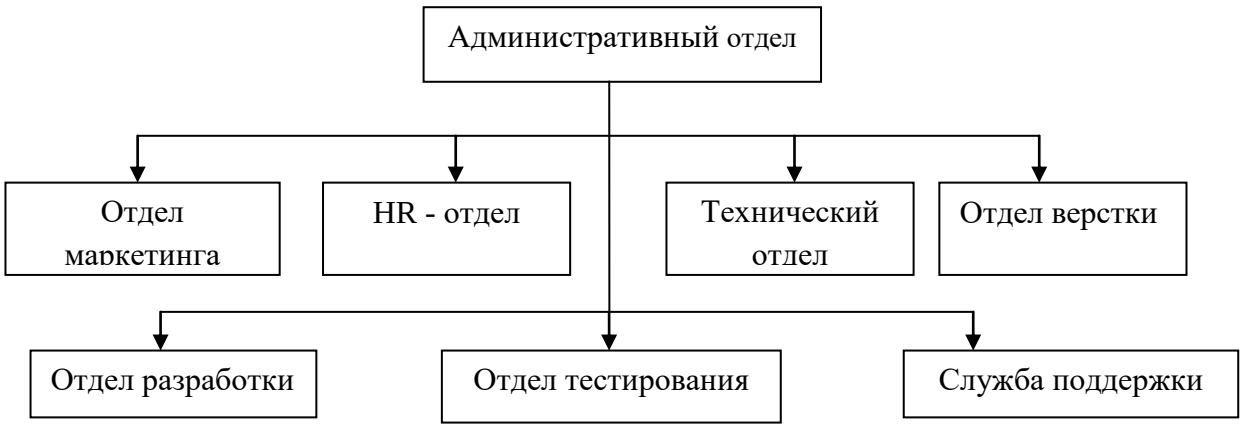
разделяемыми сотрудниками. Как правило, ценностные ориентиры компании закреплены в стандартах и правилах поведения. Грамотно выстроенные ценности повышают лояльность и чувство приверженности сотрудников к организации. Важно отметить, что ценности ООО «И-ТЕХНОЛОГИИ» были разработаны HR-директором и линейными руководителями с опорой на мнение персонала, и показывают, каким ценностям и взглядам привержены сотрудники компании, а также руководство. Ценностные ориентиры компании можно подробнее рассмотреть на рисунке 4.

Рисунок 4 – «Ценностные ориентиры компании «И-ТЕХНОЛОГИИ»

Источник: составлено автором на основе интервью с HR-директором ООО «И-ТЕХНОЛОГИИ»

Структура организации «И-ТЕХНОЛОГИИ» отвечает важнейшим потребностям разработки, эксплуатации и деятельности компании в целом. Они также отражают специфику работы в IT-сфере. В недавнем времени компания прошла реорганизацию, дабы оптимизировать все процессы, убрать ненужное бюрократичное подчинение и стать наиболее мобильной. Структуру компании можно подробнее рассмотреть в таблице 1. Она составлена на основе штатного расписания ООО «И-ТЕХНОЛОГИИ», которое отражено в приложении А.

Таблица 1 – «Структура компании «И-ТЕХНОЛОГИИ»



Источник: составлено автором на основе штатного расписание ООО «И-ТЕХНОЛОГИИ»

Административный отдел включает в себя следующие должности:

– Генеральный директор.
– Главный бухгалтер.
– Бухгалтер.
– Юристы.
– Менеджер по коммуникациям.

В отделе маркетинга задействованы следующие специалисты:

– Переводчик.
– Антифрод-менеджер.
– SEO-специалист.
– Контент – менеджер.
– Web – мастер.
– Дизайнер.

HR-отдел состоит из таких сотрудников, как:

– HR директор.
– HR – менеджер.
– Кадровый делопроизводитель.

Технический отдел включает в себя такие должности, как:

– Технический директор.

– Инженер систем мониторинга.
– Оператор мониторинга.
– Старший системный администратор.
– Системный администратор.
– Администратор доменных имен.

Отдел верстки состоит из следующих специалистов:

– HTML – верстальщик.
– Ассистент верстальщика.

Отдел разработки включает должности:

– PHP – разработчик.
– Младший JS-разработчик.

Отдел тестирования состоит из таких позиций, как:

– Ведущий тестировщик.
– Инженер-тестировщик.

Служба поддержки включает следующие должности:

– Ведущий специалист.
– Специалист по работе с клиентами.

Как правило, ядром процессов разработки являются отдел разработки, и технический отдел, которые непосредственно занимаются созданием новых продуктов и совершенствованием действующих, а также позволяют оперативно реагировать на возникающие проблемы, сбои в коде и т.д. Также очень важны отделы тестирования и верстки, которые отлаживают процесс работы программного обеспечения, проверяя его на наличие ошибок, и в случае необходимости данные баги исправляют.

Отдел маркетинга отвечает за маркетинговое сопровождение программного обеспечения и элементов игровых продуктов, помогает наладить продвижение и продажи продуктов, а также сделать их наиболее привлекательными.

Административный отдел в совокупности с HR-отделом являются ядром управления. Оно делится на две составляющие: управление деятельностью компании и управление персоналом. Не менее важным является поддержание коммуникации между этими двумя составляющими, чтобы использование персонала отвечало потребностям бизнеса.

Служба поддержки является связующим звеном между продуктом и клиентами, её деятельность направлена на поддержании коммуникаций с потребителями и выявлении их актуальных потребностей и запросов к бизнесу.

IT-компания «И-ТЕХНОЛОГИИ» смело определяет свои преимущества, которые связаны с реальным запросом бизнеса, существующими условиями внешней среды, эффективными режимами использования персонала и спецификой сферы деятельности компании. Как правило, IT-специалисты могут работать в гибких режимах занятости, из-за специфики знаний и умений. Уровень зарплаты, как правило, достаточно высокого уровня, а корпоративная культура высокоразвитая благодаря плотной и целенаправленной работе HR-отдела. Преимущества компании представлены на рисунке 5.

Рисунок 5 – «Преимущества компании «И-ТЕХНОЛОГИИ» в соответствии с корпоративным мнением»

Источник: составлено автором на основе правил внутреннего трудового распорядка ООО «И-ТЕХНОЛОГИИ»

Компания предоставляет своим сотрудникам развиваться, учиться и расти в профессиональной сфере. На каждого действующего сотрудника, прошедшего испытательный срок закладывается бюджет на обучение. Как правило, выбор курсов или программ обучения обсуждается с линейным руководителем. Чаще всего линейный руководитель в своем итоговом решении опирается на реальные потребности сотрудника и на его слабые места в профессиональной сфере. Сотрудник не лишен права выбора и может обозначить, какие программы обучения и почему его привлекают больше остальных.

Важно упомянуть, что в компании также действует принцип наставничества и внутрикорпоративное обучение. Как правило, новых сотрудников обучают линейные руководители внутри конкретного отдела. Чаще всего у руководителя большой багаж знаний, навыков и практических кейсов, при изучении которых сотрудник имеет возможность еще больше погрузиться в несущие проблемы бизнеса. Роль наставника обычно также падает на линейного руководителя. Процесс происходит посредством контроля за новым сотрудником, обучение действующим процессам, которые максимально важны для эффективной работы данного отдела. Как правило, наставник определяется на этапе открытия вакантной должности.

Корпоративная культура компании достаточно многогранная. Она включает в себя как внутрикорпоративные ритуалы, традиции, так и ежегодные мероприятия, которые HR-отдел организует для своих сотрудников. Например, ежегодные корпоративы, которые собирают в одном месте не только сотрудников, которые работают в офисах, но и удаленных коллег. Летний корпоратив отличается выездом на реку Волгу, обычно для его организации снимается большая турбаза. На таком корпоративе проводятся различные конкурсы, соревнования, направленные на сплочение и оздоровление сотрудников, а также поддержание командного духа.

Одной из важнейших целей HR-отдела в компании «И-ТЕХНОЛОГИИ» является забота о своих сотрудниках в рамках работы с

корпоративной культурой: ежегодные подарки на новый год, дни рождения, уход сотрудника в декретный отпуск или на увольнение. Компания поддерживает связь со всеми сотрудниками, считает необходимым уделять внимание личным праздникам и победам коллег. Также на день рождения каждого сотрудника обязательно ждет поздравление и открытка в корпоративном чате организации, подарок от коллег и корпоративное оффлайн поздравление. Это направлено на то, чтобы сотрудники чувствовали свою принадлежность к компании и ощущали свою важность для нее.

Рассматриваемая IT-компания, помимо всего прочего, отводит особое значение графику работы своих сотрудников. Отличительной чертой является возможность сотрудника работать удаленно, с плавающим началом дня. Как правило, после прохождения испытательного срока сотруднику дается возможность несколько дней в неделю (2-3 дня) работать удаленно. Некоторые должности предполагают и вовсе полную удаленную работу. Тем не менее, даже с такими коллегами постоянно поддерживается связь в корпоративных чатах и с помощью запланированных рабочих созвонов. Важно отметить, что для всех сотрудников компании выделяется необходимая техника (ноутбук, компьютер, мышка, зарядники, установленные рабочие программы и т.п.)

Day-off – если сотруднику нужен выходной или пораньше уйти с работы – обязательно поставь в известность руководителя своей команды и тимлида. По возможности или при необходимости можно поработать из дома. Day-off можно взять в счет отпуска, отработать в любой выходной день (по договоренности с руководителем). Оплачивается без обеда.

Еще одним преимуществом компания выделяет свой офис, который находится в Пензе по адресу ул. Тамбовская 35Б, в Туле по адресу ул. Советская 11. Оба офиса отличаются достаточным простором, светлыми помещениями, оборудованной новой техникой и комфортабельной мебелью. Также стоит уделить внимание тому, что в головном офисе есть своя

обеденная зона (кухня и зал для обеда), оснащенная холодильниками, микроволновками, кофе-машиной, и приятным интерьером. В офисе есть отдельная комната для занятия спортом, которая оснащена теннисным столом, беговой дорожкой, грушей для бокса, душевой.

Организация старается создать для своих сотрудников максимально комфортные условия для работы, развития и состояния здоровья. Именно поэтому в ряд возможностей включаются занятия английским языков с корпоративным преподавателем 2 раза в неделю. Такая опция открывается для сотрудников, прошедших испытательный срок. К тому же, сотрудникам, которые работают в офисе, оплачиваются обеды. На каждый день, отработанный в офисе, сотруднику начисляется 150 рублей к заработной плате.

Преимущество заработной платы состоит в том, что при ее формировании используется гибкий подход. По итогам собеседований и выполнения тестового задания кандидату устанавливают заработную плату на период испытательного срока, и сразу обговариваются возможности роста этой суммы, в зависимости от успешности прохождения испытательного срока. Также, в целом, заработная плата компании достаточно высокая по соотношению к средней зарплате по Пензе. Что позволяет привлечь и удержать квалифицированных специалистов, и создать для них финансовое благополучие.

Кадровая служба в компании «И-ТЕХНОЛОГИИ» выступает в лице HR-отдела и осуществляет свою деятельность по всем актуальным направлениям в управлении персоналом, таким как:

1. Подбор персонала.

Отличительная черта этого процесса в компании основывается на специфики сферы IT-технологий. Как правило, для поиска, отбора и подбора персонала в данной сфере нужны знания специфики работы таких сотрудников.

Процесс подбора происходит следующим образом:

– Составляется заявка на подбор персонала.

– Заявка на подбор согласовывается с линейным руководителем и HR-директором.

– Уточняется содержание заявки.

– Заказчик (линейный руководитель) встречается с HR-менеджером для обсуждения профиля вакансии и составления чек-листа.

– Уровень заработной платы HR-менеджером согласовывает с HR-директором и линейным руководителем.

– HR-менеджер формирует профиль вакансии и согласовывает с HR-директором.

– Вся информация прикрепляется к плану найма.

– Заявка на подбор должна уйти в работу не позднее, чем через 2 недели после ее получения. При приоритетности вакансии сроки обсуждаются индивидуально.

HR-менеджер формирует план мероприятий по поиску и подбору специалиста. План согласовывается с HR-директором и далее информация прикрепляется к плану найма. План включает в себя комплекс мероприятий и инструментов по подбору с указанием сроков.

Первичный отбор кандидатов на вакансию происходит следующим образом:

– HR-менеджер формирует пул резюме кандидатов и отправляет их заказчику.

– Заказчику необходимо дать обратную связь по кандидатам и доступным вариантам времени для собеседования в течение двух рабочих дней.

– Всю информацию об отправленных кандидатах и обратную связь от заказчика HR-менеджер заносит в общую базу.

– По согласованию с заказчиком назначается день и время интервью с отобранными кандидатами.

– Кандидатам, по которым была получена отрицательная обратная связь от заказчика, необходимо отказать в течении трех дней с момента отклика.

Окончательное решение по кандидату принимает заказчик (линейный руководитель). Это решение согласовывается с HR-директором. После принятия решения кандидат приглашается на финальную встречу, на которой HR-менеджер формулирует для него предложение, содержащее в себе: название позиции, структурное подразделение, размер заработной платы, описание системы мотивации, описание дополнительных компенсаций, ключевые задачи. Все условия обговариваются на личной встрече, после которой HR-менеджер дублирует эту информацию на почту кандидата. Далее определяется дата выхода.

2. Адаптация персонала организации «И-ТЕХНОЛОГИИ».

Адаптация персонала начинается с первого рабочего дня сотрудника в компании и происходит следующим образом:

– Встреча сотрудника.

– Подпись необходимого пакета документов.

– Напоминание обо всех организационных моментах (часы работы, обед, вход в офис и т.п.).

– Рассказ о компании и действиях в ситуациях.

– Экскурсия по офису, показать рабочее место, представить коллегам.

В конце первого рабочего HR-менеджер должен:

– Запросить обратную связь от сотрудника, уточнить вопросы/проблемы.

– Запросить обратную связь от руководителя.

В последующие дни работы:

– Welcome-тренинг.

– Обучение продукту и процессам.

Через 2 недели, после выхода сотрудника:

– Сбор обратной связи с сотрудника и наставника.

Через 3 месяца:

– Встреча - подведение итогов испытательного срока.

Встреча с сотрудником имеет цель сообщить об окончании его испытательного срока и решении по размеру зарплаты и плану развития далее. Стоит упомянуть то, что система адаптации находится на стадии усовершенствования. Из действующих элементов адаптации в организации существует: наставничество как способ быстрой адаптации, обучения, внедрение в коллектив. Также одним из инструментов адаптации является сопроводительная информация: приветственное письмо на почту, в котором излагаются основные моменты работы в организации. К этим инструментам прибавляется постоянное сопровождение нового сотрудника ответственным HR-менеджером.

В ближайшем времени компания «И-ТЕХНОЛОГИИ» планирует запустить раздаточный материал, который поможет сотрудникам быстрее и проще ориентироваться внутри организации, и среди коллектива: выпустить свой словарь сленга, корпоративный справочник сотрудников компании, welcome-журнал и т.д.

3. Обучение и развитие персонала в ООО «И-ТЕХНОЛОГИИ»

Обучение персонала в компании является одним из важных направлений деятельности HR-стратегии компании. Организация не жалеет времени и средств на обучение, как внутри компании, так и за ее пределами. Для каждого сотрудника есть бюджет на обучение – для специалистов – до 32 000 руб. в год, для руководителей и ТОПов – до 50 000 руб. в год. Логистика оплачивается согласно предоставленным чекам (если обучение оффлайн).

Как правило, план обучения формирует тимлид (руководитель) твоего направления после успешного окончания испытательного срока. Если сотрудник нашел интересный тренинг или конференцию – он может

обсудить это вместе с тимлидом направления и HR-директором, они принимают решение, будет ли оно полезно и эффективно. Также дни обучения считаются рабочими и оплачиваются в 100%, без обеда.

Важный момент занимает процесс мотивации персонала, в данный момент компания находится на этапе разработке KPI для разных должностей, чтобы мотивировать сотрудников на результат и дать возможность улучшить свое финансовое положение за счет вклада в эффективность компании. Карьерный рост в компании как горизонтальный, так и вертикальный. В ООО «И-ТЕХНОЛОГИИ» нет искусственного роста. Но при этом в истории компании есть кейсы, когда сотрудники вырастали от специалиста до руководителя направления. Также есть примеры, когда сотрудники переходили из одной профессиональной области в другую.

4. Кадровое делопроизводство.

В компании ведется полное кадровое делопроизводство: прием на работу, увольнение, отпуска, оформление больничных листов, ведение табеля учета рабочего времени, ведение трудовых книжек и др.

Больничный – оплата в 100%, т.е. работник получает зарплату в дни выплаты в размере 100%, если отсутствовал по болезни не более 14 календарных дней в год. В случае, если отсутствие по болезни более 14 дней, то необходимо оформить больничный лист. Больничный лист передается в HR-отдел.

Отпуск – согласовать отпуск с руководителем команды и тимлидом необходимо за 2 месяца до начала отпуска. Отпуск составляет 28 календарных дней в 1 год и делится на 2 равные части – по 14 календарных дней. Каждый сотрудник должен полностью использовать свой отпуск до 31 декабря текущего года. Остатки не переносятся на следующий год. Компенсация за неиспользованный отпуск не выплачивается. Отпускные выплачиваются из расчета 100% от вашей зарплаты, без компенсации обедов.

Отсутствие на время обучения – о твоем отсутствии на время обучения предупреди своего руководителя не позднее, чем за 2 недели. Дни обучения считаются рабочими и оплачиваются в 100%, без обеда.

Кадровый потенциал с точки зрения бизнес-подходов расценивается как наличие профессиональных и личностных способностей, которые могут приносить пользу организации. Понятие кадрового потенциала работника проецируется на конкретные индивидуальности. Эта категория включает наличие, уровни проявления и значимость деловых качеств, то есть речь идёт о потенциале каждого отдельно взятого сотрудника.

Существуют некоторые индикаторы проявления высокого кадрового потенциала, методом наблюдения мной были выявлены такие в ООО «И-ТЕХНОЛОГИИ», их можно рассмотреть в приложении Б. Кадровый потенциал компании строится на фундаменте отношения сотрудников к себе, работе и коллективу, а также возможности принести реальную пользу компании благодаря своим soft и hard скиллам. В организации высокоразвита способность к индивидуальному труду, самоорганизации и самостоятельности в процессах работы. Так как многие работники частично или полностью работают в удаленном формате, то эти навыки просто необходимы. Вся деятельность персонала ориентирована на результат: есть четкие планы, видение цели, постановка задач, что также помогает сотрудникам выполнять свои обязанности в правильном направлении, которое соответствует реальным потребностям бизнеса.

Не менее важно креативное мышление сотрудников, способность видеть ситуации шире, с разных сторон оценивать происходящее и вырабатывать нестандартные решения. Для развития этого навыка компания часто устраивает масштабные мозговые штурмы и тренинги. Желание сотрудников обучаться также формирует кадровый потенциал организации, а действующая система развития персонала позволяет уделять обучению большое внимание.

Коммуникативные навыки также отражают состояние кадрового потенциала и показывают способность персонала конструктивно общаться по поводу рабочих вопросов, позитивно общаться с коллегами и руководством, а также регулировать возможные конфликтные ситуации.

Развитие других и наставничество как индикатор высокого кадрового потенциала присутствует в ООО «И-ТЕХНОЛОГИИ» и стремительно используется в деятельность тимлидов, и в целом, управленцев. Каждого нового сотрудника «под свое крыло» берет его тимлид, который и выступает в роли наставника. Он обучает сотрудника рабочим процессам, помогает совершенствовать навыки и развиваться.

Важно отметить, что кадровый потенциал также зависит от таких важнейших составляющих, как:

– Психофизические особенности сотрудников (состояние здоровья, выносливость, тип нервной системы, работоспособность и т.д.).

– Квалификационные показатели (уровень образования, soft и hard скиллы работников, склонность к новаторским идеям и решениям, творческие способности и т.д.).

– Социально-демографические факторы (возраст, пол, статус, семейное положение).

– Личностные качества (ответственность, нравственность, активность, отношение к труду и т.д.).

Можно сказать, что в компании достаточно высокий уровень кадрового потенциала. Средний возраст сотрудников 25-30 лет, основными чертами среднестатистического сотрудника являются: стремление к обучению и развитию (прокачка своих скиллов), самостоятельность (самоменеджмент), творческие навыки и креативное мышление, коммуникабельность, стремление заботиться о своем здоровье, благополучии и финансовой состоятельности.

Кадровый потенциал в компании ООО «И-ТЕХНОЛОГИИ» достаточно высокий, в него вкладывают как работники компании, так и управляющий

состав. Созданы возможные условия для развития, обучения, действует система наставничества. Также компания собирается внедрить новые мероприятия по управлению здоровьем, что также благоприятно должно отразиться на потенциале персонала. Заинтересованность сотрудников в деятельности компании, работе на благо интересные проектов повышает активность и вовлеченность в возможные мероприятия, которые организует компания.

2.2 Анализ системы управления здоровьем персонала ООО «И-ТЕХНОЛОГИИ» и рекомендации по ее совершенствованию

Система управления корпоративным здоровьем сотрудников в рассматриваемой IT-компании находиться на активной стадии создания и развития. В организации есть перечень документов, которые регулируют данный вопрос, к ним относятся:

- Вводный инструктаж по охране здоровья.
- Положение по организации работы в области охраны труда.
- Правила внутреннего трудового распорядка.

В данных документах изложены основные тезисы по охране здоровья, а также важные элементы системы управления здоровьем.

Вводный инструктаж по охране труда, как правило, проводят со всеми новыми сотрудниками компании ООО «И-ТЕХНОЛОГИИ». Проведение инструктажа является обязательным мероприятием для исполнения. Проведение инструктажа также не зависит от образования новоиспеченного сотрудника, опыта и стажа работы в данной должности. С временными работниками, командированными, учащимися и студентами, прибывшими на производственное обучение или практику также должен проводиться инструктаж по охране труда. Вводный инструктаж работников ООО «И-ТЕХНОЛОГИИ» проводит исполнительный директор. Цель

вводного инструктажа состоит в том, чтобы объяснить новому сотруднику его задачи по соблюдению производственной и трудовой дисциплины, ознакомить с характером работы ООО «И-ТЕХНОЛОГИИ», общими условиями безопасности труда, основными положениями законодательства об охране труда. После прохождения вводного инструктажа, но перед тем как приступить к самостоятельному выполнению работ, вновь новый работник должен пройти первичный инструктаж на рабочем месте у тимлида или менеджера структурного подразделения. О проведении первичного инструктажа на рабочем месте и допуске к работе делается запись в журнале регистрации инструктажа на рабочем месте с обязательной подписью нового работника и ответственного за проведение инструктажа.

В разделе «Общие сведения» описаны требования к поведению сотрудников, как стоит себя вести, на что стоит обращать особое внимание в рабочих моментах и даже просто находясь на территории ООО «И-ТЕХНОЛОГИИ». Также в разделе прописаны ограничения, которые требуются в рамках охраны здоровья сотрудников. К тому же описаны требования к содержанию рабочего места и контролю над вредными привычками сотрудников, действия при обнаружении пожара и т.д. Подробнее их можно рассмотреть в приложении В.

В разделе «ПВТР. Дисциплина труда» описаны такие тезисы как:

– Время отдыха, перерыв и питание.
– Режим труда.
– Предоставление работникам выходных дней и т.д.

Также во Вводном инструктаже по охране здоровья изложены «Основные требования по предупреждению электротравматизма» в разделе 5. В этом разделе отражены правила взаимодействия с электроникой и предостережение от неправильных действий с электротехникой, которые могут привести к травматизму. Подробно описаны правила пользования с электроприборами, компьютерами и т.д.

В разделе 6 «Основные требования производственной санитарии и личной гигиены» описаны некие требования и правила, например:

– Сотруднику стоит выбирать для работы удобную обувь и одежду, выглядеть опрятно.

– Работнику следует употреблять пищу на работе только в специально отведенных для этого местах (кухня, столовая).

Для обеспечения санитарно-бытовых удобств сотрудников в ООО «И-ТЕХНОЛОГИИ» оборудованы такие важные места, как:

– Специализированное место для отдыха (гамаки, диваны).

– Места для хранения одежды и личных вещей (шкафы, вешалки и т.п.).

– Санузлы, оснащенные всеми необходимыми средствами личной гигиены.

Также в этом разделе описано регулирование условий на рабочих местах, освещения, шума, вибрации и т.п.

Во вводном инструктаже также описана ответственность за нарушение требований охраны труда, а также подробно описаны основные правила пожарной безопасности, действия для оказания первой помощи при несчастном случае.

Положение по организации работы в области охраны труда в ООО «И-ТЕХНОЛОГИИ» было разработано в соответствии с Федеральным законом «Об основах охраны труда в Российской Федерации» и рекомендациями Министерства труда и социального развития РФ. Цель работы по охране труда состоит в обеспечении безопасности жизнедеятельности, сохранении здоровья и работоспособности в процессе труда. Положение устанавливает следующие моменты: направление работ по охране и безопасности труда, распределение обязанностей по охране труда, роль и место работника, который отвечает за охрану труда, меры обеспечения благоприятных условий труда и снижения рисков травматизма, а также порядок расследования несчастных случаев.

Положение является обязательным для исполнения всеми сотрудниками компании, начиная от линейного персонала, заканчивая ТОП-менеджментом. В Положении прописаны должностные обязанности ответственного лица по охране труда, обучение и инструктаж по вопросам охраны труда, способы контроля и анализа состояния условий труда.

Контроль и анализ состояния условий труда систематически осуществляется на рабочих местах в следующем порядке:

– При ежедневном обходе рабочих мест своего подразделения (ответственные на рабочих местах, выборочно ответственное лицо по охране труда).

– При обходе рабочих мест раз в квартал Генеральным директором предприятия.

Обо всех нарушениях и замечаниях ответственное лицо сообщает Генеральному директору предприятия для принятия мер по устранению нарушений и привлечению к ответственности виновных. Данные мероприятия направлены на анализ состояния условий труда сотрудников ООО «И-ТЕХНОЛОГИИ» и является элементом управления здоровьем персонала компании. Подробнее рассмотреть положение можно в приложении Г.

Также в Положении упоминается важный момент про разработку мероприятий по охране и улучшению условий труда. Как правило, они разрабатываются на основе:

— Материалов анализа состояния условий труда на рабочих местах.

— Финансового плана организации.

— Данных по проверкам надзорных органов.

В Правилах внутреннего трудового распорядка (ПВТР), которые изложены в приложении Д, указываются следующие не менее важные моменты, регулирующие систему управления здоровьем сотрудников компании.

При приеме на работу нового сотрудника администрация обязана:

– Провести инструктаж по технике безопасности, производственной санитарии, противопожарной охране и другим правилам охраны труда.

– Обеспечить безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда.

– Обеспечить работника оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей.

В то же время, сотрудник обязан:

– Соблюдать требования по охране труда, технике безопасности, производственной санитарии, гигиене труда и противопожарной охране;

– Содержать свое рабочее место, оборудование и приспособления и передавать сменяющему работнику в порядке, чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать чистоту в отделе и на территории компании.

Проанализировав документационную базу организации по охране здоровья и правил внутреннего трудового распорядка можно сделать вывод, что ООО «И-ТЕХНОЛОГИИ» контролирует и выполняет обязанности по охране здоровья сотрудников, а также предоставляет необходимые условия труда для своих сотрудников в соответствии с российским законодательством. Каждого работника знакомят с правилами по охране труда, проводят инструктажи и беседы на тему управления своим здоровьем и безопасностью.

С целью анализа корпоративной системы управления здоровьем персонала была изучены организационные документы ООО «И-ТЕХНОЛОГИИ», а также проведено глубинное интервью с HR-директором компании и опрос сотрудников компании. Все вопросы для глубинного интервью представлены в приложении Е.

На вопрос, есть ли в организации механизмы регулирования здоровьем сотрудников на данный момент, был получен ответ: *«Мы стараемся следить*

за тем, чтобы сотрудники были здоровыми, в период после пандемии мерили температуру всем приходящим коллегам, оснащали офис всеми необходимыми защитными средствами (маски, перчатки, санитайзеры). Также мы оплачиваем больничные, проводили онлайн-вебинар по охране здоровья в период эпидемиологической ситуации»

На следующий вопрос, о том, должна ли компания заботиться о здоровье своих сотрудников был получен ответ: *«Безусловно, да, компании сейчас пытаются соперничать друг с другом, предложить лучшие условия для своих работников. Считаю, что если мы хотим двигаться* вперед, то *нужно уделять внимание здоровью нашего персонала»*

На вопрос о мероприятиях компании по управлению здоровьем сотрудников был получен ответ: *«Мы организуем корпоративные занятия футболом для наших сотрудников, поддерживаем их по программе Covid (оплачиваем тесты и т.п.), у нас также есть небольшой кабинет для занятий спортом, он оснащен теннисным столом, беговой дорожкой, тренажером и душем».*

На вопрос о внедрении корпоративных программ оздоровления был получен следующий ответ: «Мы не хотим навязывать что-то нашим сотрудникам, но понимаем важность мероприятий по оздоровлению, поэтому некоторые варианты для нас вполне приемлемы. Нам интересны фитнес-мероприятия, возможно, корпоративный преподаватель по йоге. Спортивные мероприятия всегда пользуются популярностью у нас в компании, как показала практика, они помогают сплотить коллектив и улучшить общее настроение в коллективе. В целом мы готовы рассмотреть разные предложения, главное чтобы они опирались на интересы и потребности наших сотрудников».

На вопрос о том, с какими проблемами в сфере здоровья чаще всего сталкиваются ваши сотрудники, был получен такой ответ: *«Замечаю, что нашим сотрудникам вредит кондиционер, нужно следить за его использованием, чтобы не было простуженных сотрудников. Чаще всего*

сталкиваемся с проблемой повышенных стрессов, эмоционального выгорания, нехватки физической активности. В целом если сказать честно, то за питанием сотрудников мы особо не следим, каждый ест то, что хочет. Мы за свободу выбора и действий, поэтому заставлять не в нашей компетенции. Но показать и создать корпоративные мероприятия, в которых можно принять участие кажется хорошей идеей».

Опрос сотрудников компании был проведен путем онлайн рассылки в корпоративный чат компании онлайн-опросника «google forms». В опросе приняли участие 27 работников ООО «И-ТЕХНОЛОГИИ». Текст анкеты представлен в приложении Ж. Половая структура респондентов: 48,1% мужского пола и 51,9% женского. Возрастной диапазон респондентов составил от 20 до 37 лет. На вопрос о том, следят ли сотрудники за своим здоровьем, были ответы трех разных категорий, они представлены на рисунке 6.

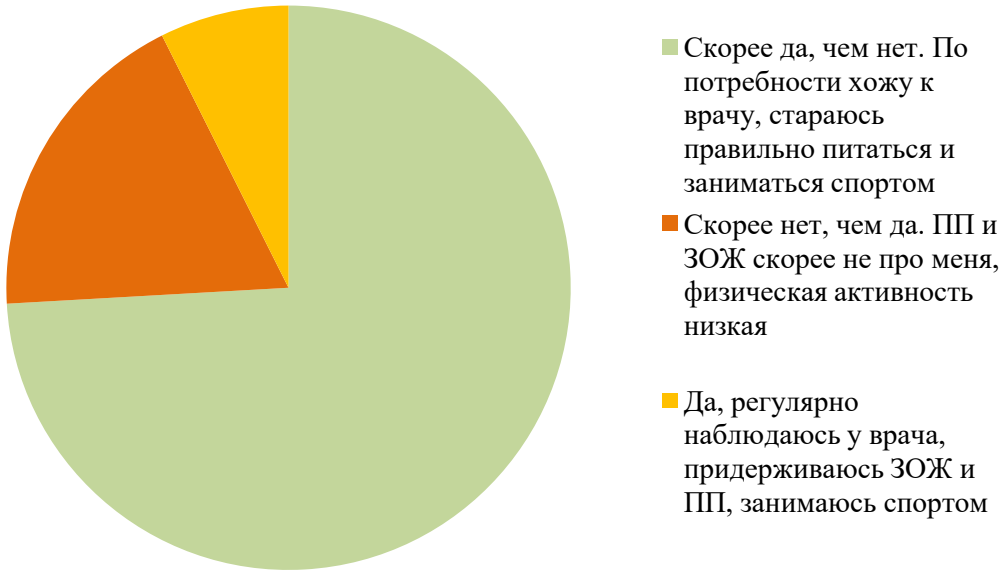


Рисунок 6 – Ответы на вопрос: «Следите ли Вы за своим здоровьем?»

Источник: составлено автором на основе проведенного опроса сотрудников.

Работники компании в 74,1% случаев следят своим здоровьем, но не в полной мере. Они ходят к врачам по возникающей потребности, стараются

придерживаться правильного питания и заниматься спортом. 18,5% респондентов скорее не следят за своим здоровьем и пускают все на самотек, считают, что ведение ЗОЖ это не про них, мало занимаются спортом. А 7,4% сотрудников ответили, что регулярно наблюдаются в больнице, придерживаются ЗОЖ и регулярно занимаются спортом. Важно отметить, что ни один сотрудник не выбрал ответ: «Нет, не слежу за своим здоровьем», что дает понять, что каждый сотрудник в той или иной мере заботится о своем здоровье.

На вопрос о том, хотели бы сотрудники больше внимания уделять своему здоровью, 100% опрошенных ответили однозначно – «да». А среди проблем, с которыми сотрудники сталкиваются в сфере здоровья были упомянуты: стресс (50%), проблемы со зрительным аппаратом (36,4%), повышенная утомляемость и отсутствие физических нагрузок (27,3%), профессиональное выгорание (13,6%) , проблемы с сердечно-сосудистой системой (13,6%). Также было выявлено, что 40,7% сотрудников занимаются спортом редко, 44,4% занимаются физической активностью регулярно, а 14,8 % вообще не занимаются физическими нагрузками.

Вопрос о правильном питании дал следующие результаты: 55,6% сотрудников стараются правильно питаться, но у них не всегда это получается. Большая часть сотрудников (25,9%) хочет питаться правильно, но питается, «как придется». А 14,8% не следят за своим питанием и считают, что лучше просто «вкусно поесть». И лишь 3,7% сотрудников предпочитают полезную пищу в разумных количествах. Такие результаты дают возможность понять, что очень малая часть опрошенных придерживаются идеи правильного питания и разумного потребления пищевых продуктов, а, следовательно, компании стоит обратить на это внимание и дать сотрудникам возможность следить за своим питанием не только дома, но и в офисе.

На вопрос о том, должен ли работодатель заботиться о здоровье сотрудников были получены данные, изображенные на рисунке 7.

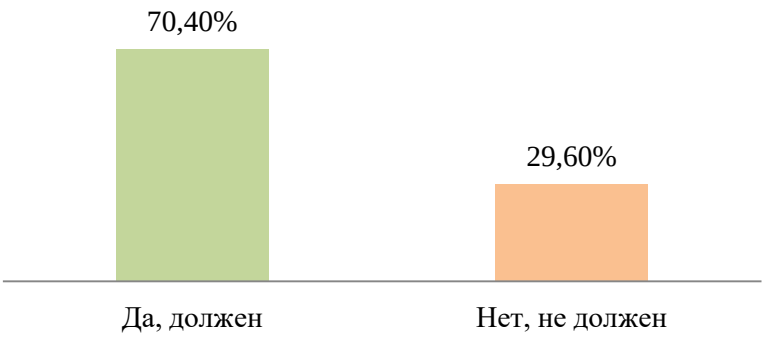


Рисунок 7 – Ответы на вопрос: «Должен ли работодатель заботиться о здоровье сотрудников?»

Источник: составлено автором на основе проведенного опроса сотрудников.

Работники, участвовавшие в опросе, однозначно считают, что работодатель должен заботиться об их здоровье.

В опросе также сотрудники могли оценить по 5-ти балльной шкале уровень заботы компании об их здоровье. Большинство респондентов (40,7%) оценили на 3 из 5 баллов, чуть меньшая часть дали оценку (25,9%) 4 из 5 баллов. Это означает, что сотрудники компании видят заботу об их здоровье со стороны руководства, но пока оценивают средними показателями, что дает понять, что компании есть, над чем работать.

Важно отметить, что 70,3% опрошенных сотрудников хотят, чтобы в компании внедрялись корпоративные программы оздоровления. Среди тех, в которых они с радостью бы приняли участие, были выделены следующие мероприятия: корпоративные занятия (йога, растяжка, пилатес), спортивные мероприятия, онлайн-соревнования по ходьбе, дни здоровья, семинары и тренинги на тему ЗОЖ, правильного питания и т.п.

Стоит сказать, что сотрудники активно проявили себя и написали ряд предложений и пожеланий насчет совершенствования корпоративной системы оздоровления в компании ООО «И-ТЕХНОЛОГИИ», что очевидно показывает их заинтересованность в данной теме.

Рассмотрев систему управления персоналом в ООО «И-ТЕХНОЛОГИИ» можно сделать вывод, что компания заботится о своих

сотрудниках. В компании есть соответствующая документация и сложились определённые принципы работы с коллективом. По итогам бесед с генеральным директором и HR-директором, были уточнены меры по совершенствованию системы оздоровления сотрудников, которые администрация и HR-отдел хотят внедрить в повседневную жизнь компании и сотрудников. Компания с энтузиазмом относится к тому, чтобы усовершенствовать корпоративную систему управления здоровьем, так как ключевые лица компании убеждены, что это поможет добиться больших результатов в бизнесе, а также замотивировать сотрудников следить за своим здоровьем, вести здоровый образ жизни, заниматься спортом и своевременно наблюдаться у врачей. Как следствие это может поспособствовать сокращению количества больничных листов, дней нетрудоспособности, предотвратить проявление абсентеизма со стороны работников, неудовлетворенность трудом, снизить текучесть кадров и повысить уровень производительности труда.

В соответствии с пожеланиями администрации компании были разработаны некоторые рекомендации по совершенствованию системы управления здоровьем:

1. Оформление специальных мест для курения на территории организации:

Целью данного мероприятия является обеспечение соблюдения запрета потребления табака в офисе и на открытых площадках лицевой стороны офиса компании, дабы сохранить имидж организации и сделать для сотрудников специальную зону для потребления табака. В соответствии с законами нашей страны в компаниях должны быть организованы специальные места для курения, которые должны находиться вне организационных помещений и не менее чем 15 метрах от входов в офис. Чтобы реализовать оформление мест для курения табака можно подробнее рассмотреть рисунок 8.

Рисунок – 8 «Шаги реализации создания специальных мест для курения табака»

Источник: Рыбаков И. А. Опыт внедрения HealthManagement в России / И. А. Рыбаков, О. Э. Лосев // FirstGullCoachingReview. 2015. No 4.

2. Создание корпоративного информационного чата с ЗОЖ-контентом.

Суть мероприятия заключается в информировании сотрудников компании об актуальных вопросах в сфере здоровья, спорта, правильного питания и заботы о себе. Вследствие внедрения такого корпоративного ЗОЖ-чата предполагается повышение мотивированности сотрудников заниматься своим здоровьем и бороться с вредными привычками.

Информационно-коммуникационные мероприятия в организованных коллективах помогают доводить до сотрудников актуальную и полезную информацию. Такие методы также способствуют сплочению работников компании вокруг единой идеи, обеспечивают социальную поддержку, повышают корпоративный дух, коллективное стремление к цели. Поэтому очень важно использовать все возможные каналы информирования сотрудников и их постоянного вовлечения. Для реализации ЗОЖ-чата также можно прибегнуть консультации специалистов, дабы выбрать наилучшие источники интересной информации в сфере здоровья. Могут потребоваться финансовые вложения. Также можно развесить раздаточный материал внутри офиса, которая будет напоминать о ценности управления своим

здоровьем. Действия по распространению информации можно увидеть на рисунке 9.

Рисунок 9 – «Шаги по распространению информационных материалов о вреде курения»

Источник: Рыбаков И. А. Опыт внедрения HealthManagement в России / И. А. Рыбаков, О. Э. Лосев // FirstGullCoachingReview. 2015. No 4.

3. Проведение профилактических семинаров на тему вреда вредных привычек (алкогольная зависимость, табакокурение, неправильное питание, отсутствие физических нагрузок).

Основной целью является повышение осведомленности персонала о вреде, связанном с вредными привычками и рисками для здоровья. Корпоративные семинары помогут проинформировать, а кого-то даже убедить во вреде пагубных для нашего здоровья привычек. Как показывают исследования корпоративные программы обучения (лекции, семинары, тренинги) на рабочем месте могут эффективно влиять на поведение и привычки сотрудников. Информации о рисках заболеваний способствует развитию культуры в компании, где работники, зная о потенциальных рисках для безопасности и здоровья, готовы поощрять друг друга ведению здорового образа жизни. Чтобы мероприятие было эффективным и рентабельным оно должно быть периодическим, повторяющимся, с предоставлением интересной информации, сбором статистических данных для большей убедительности.

4. Организация безалкогольных корпоративных мероприятий.

Целью такого совершенствования системы управления здоровьем является снижение мотивации для употребления алкогольной продукции.

Основная идея состоит в том, чтобы показать сотрудникам, что алкоголь – это не обязательная часть корпоративов и праздников, что можно веселиться и без употребления алкогольных напитков. В случае безалкогольной вечеринки не стоит скрывать от персонала задумку мероприятия, это может повлечь негатив со стороны сотрудников, а также пронос на мероприятие «запретные напитки». Чтобы избежать неприятных ситуаций, лучше предупредить о формате заблаговременно и позаботиться о том, чтобы корпоратив не был запятнан разговорами о том, почему отсутствует выпивка. Поэтому лучше предупредить заранее, а точнее – оговорить положительные стороны планируемого мероприятия.

5. Наем в штат корпоративного тренера (йога, растяжка, пилатес).

Главная цель – замотивировать сотрудников заниматься спортом даже в стенах офиса, под надзором профессионала. В компании ООО «И-ТЕХНОЛОГИИ» корпоративное наставничество и обучение очень развито. В стенах компании трудится даже корпоративный преподаватель английского языка. Анализируя ситуацию, мы пришли к выводу об актуальности приема на работу или сотрудничества с корпоративным тренером по фитнесу, растяжке или йоге. В компании есть место для корпоративных занятий спортом и все ресурсы. Занятия с корпоративным тренером 2-3 раза в неделю помогут в разы увеличить активность персонала компании, поднять общий уровень эмоционального состояния естественным способом через выброс дофамина, эндорфина, серотонина и других гормонов.

6. Оценка пищевых привычек на соответствие рациону здорового питания.

В рамках мероприятия предполагается проведение оценку имеющихся привычек питания на соответствие критериям здорового питания и мотивировать сотрудников на оздоровление рациона. Это можно реализовать через проведение опроса сотрудников посредством создания электронного опроса и распространения информации в корпоративном чате. Отвечая на

вопросы об имеющихся пищевых привычках, сотрудник заполняет анкету. К вопроснику прилагается ключ – позиции, отвечающие рациону здорового питания. Знакомясь с ними, сотрудник приобретает информацию о том, что необходимо изменить в своем рационе, чтобы он соответствовал здоровому питанию.

7. Корпоративные занятия ходьбой: «Глобальное соревнование по ходьбе».

Суть мероприятия заключается в стимулировании и мотивация сотрудников к повышению уровня физической активности посредством мобильных приложений. Соревновательный элемент, один из вариантов групповых спортивных мероприятий «Глобальное соревнование по ходьбе» направлено на мотивирование и вовлечение работников в мероприятия для повышения их физической активности посредством увеличения количества шагов в день/неделю/месяц, оцениваемых мобильным приложением. Это приложение позволяет принять участие в указанном мероприятии всем сотрудникам организации независимо от их территориального расположения, что очень актуально для IT-сферы, так как есть много удаленных сотрудников, работающих из разных городов России и не только. Через приложение люди объединяются в команды по 8-10 человек и в течение определенного периода команды пытаются набрать максимальное количество шагов. Активность повышается в среднем от 20-25%.

8. Проведение Дня/Недели/Месяца психоэмоционального здоровья.

Целью такой программы является повышение осознанности работников о психосоциальных факторах риска, а также снижения стрессов. Дни/Недели/Месяцы психоэмоционального здоровья – мероприятия, проходящие прямо в офисе. Для проведения мероприятия используются переговорные и обучающие комнаты. Перед проведением мероприятия следует провести информирование, с целью вовлечения работников к участию. При проведении «Дня здоровья» важно обращать внимание работников на то, по каким вопросам работники могут получать

консультации, а также на то, что консультирование анонимное и соблюдается политика конфиденциальности.

Все рекомендации даны с опорой на анализ действующей системы управления здоровьем сотрудников ООО «И-ТЕХНОЛОГИИ», пожелания руководства и потребности персонала.

Управление здоровьем работников компании это важная необходимость сегодняшнего дня. В условиях высокоскоростных изменений всегда остается важнейшим главный ресурс компании – люди. Чтобы добиться реальных результатов, высокой прибыли, привлекательного имиджа, стабильности, необходимо заботиться о человеческих ресурсах компании. Корпоративные мероприятия оздоровления помогут справиться с этой задачей. Каждому работодателю следует помнить от трех важных моментах в работе по совершенствованию системы управления здоровьем персонала:

1. Заботьтесь о персонале сегодня, чтобы не платить за него завтра.
2. Здоровье сотрудника – забота компании.
3. Выгорание одна из главных проблем, которые стоит решать.

Своевременная забота о персонале, оздоровление и предупреждение не желаемых заболеваний делает компанию намного конкурентоспособнее и рентабельнее. Забота о сотрудниках в настоящий момент поможет избежать финансовых потерь в будущем, снизятся расходы на больничные листы, не будет таких потерь рабочего времени, уменьшаться возможные финансовые затраты на персонал из-за абсентеизма и вредных привычек сотрудников. В то время, как борьба с психологическими проблемами и физическим недомоганием персонала позволит работодателю наблюдать работоспособных, позитивных, настроенных на эффективный труд работников. А предотвращение выгорания персонала и борьба с этим недугом позволит сохранить ценные кадры и продолжать эффективно с ними работать.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Корпоративные системы управления здоровьем сотрудника в наше время являются не просто способом замотивировать сотрудников лучше работать, управление здоровьем персонала становится просто необходимостью для каждой компании. Работа с персоналом организации уже не представляется без внедрения различных программ оздоровления и благополучия. Лучшие HR-менеджеры страны вкладывают все больше сил для доказательства рентабельности и эффективности программ по управлению здоровьем. Крупные корпорации давно поняли, как сильно наличие системы управления здоровьем влияет на деятельность компании и эффективности рабочей силы.

Здоровье – это очень важный ресурс, которым хотят обладать все люди нашей планеты. К тому же здоровые сотрудники – основная задача каждой компании, так как выгода для работодателя будет колоссальной. В интересах каждой организации снизить издержки на персонал, повысить производительность труда, свести к минимум текучесть персонала, повысить лояльность со стороны работников, привлечь новые кадры и сохранить ценных специалистов.

Сотрудники заинтересованы в корпоративных программах оздоровления не меньше, чем работодатели. Именно они желают работать в комфортных условиях труда, с благоприятным социально-психологическим климатом, с возможностью следить за своим здоровьем и беречь его в рамках трудовой деятельности, а не только после окончания рабочего дня.

Все эти стремления реализуются благодаря внедрению «health management» и «wellbeing program», целью которых является достижение у сотрудников баланса между эмоциональным, физическим и финансовым благополучием, а также формирование осознанного подхода к своему здоровью.

В нашей стране такие программы являются достаточно новыми, и не совсем привычными. Философию управления здоровьем персонала стоит развивать и масштабно внедрять в работу компаний. HR-менеджеры имеют возможность продвигать идею заботы и оздоровления сотрудников, что очень поможет развивать концепцию эффективного использования персонала в российских компаниях.

Развитие корпоративных систем управления здоровьем персонала открывает путь долгосрочного эффекта, который определяет успешность и стабильность компании. Внедряемые программы повышают привлекательность работодателя, способствуют развитию HR- бренда, укрепляют организационную культуру и создают индивидуальность организации. Здоровье персонала – это вложение в будущее компании, к тому же такие инвестиции помогают снизить пустые финансовые траты. А внедрение корпоративных программ оздоровления помогают работодателям решать наболевшие кадровые вопросы.

В данной работе была проанализирована компания IT-сферы ООО «И-ТЕХНОЛОГИИ». Была раскрыта цель данной работы, а именно исследование корпоративной системы управления здоровьем персонала и разработка рекомендаций её совершенствования (на примере ООО «И-ТЕХНОЛОГИИ»).

В данной работе была проанализирована корпоративная система управления здоровьем сотрудников. Рассмотрев действующую систему управления здоровьем, следует сделать вывод, что компания находится на стадии изучения возможностей по совершенствованию корпоративных программ оздоровления. На данный момент система управления здоровьем персонала в ООО «И-ТЕХНОЛОГИИ» включает в себя: наличие спортивной комнаты для сотрудников компании в Пензенском офисе (оснащена тренажерами и теннисным столом), проведение личных бесед о состоянии здоровья сотрудников, корпоративные спортивные мероприятия (футбол, соревнования на ежегодном летнем выездном корпоративе на р. Волге),

оснащенную кухню с холодильниками и микроволновыми печами, создание благоприятных условий труда с соблюдение эргономических норм (хорошо оснащенный офис, новая техника, светлые помещения, отсутствие посторонних шумов). Также компания охраняет здоровье своих сотрудников с помощью введения соответствующей документации: правила внутреннего трудового распорядка, инструктаж по охране труда, программа проведения вводного инструктажа по охране труда для сотрудников, положение по организации работы в области охраны труда. Руководство компании готово внедрять новые корпоративные программы здоровья и активно развивать данное направление. Основная цель внедряемых программ состоит в мотивации сотрудников заботиться о своем здоровье.

По результатам исследования были предложены мероприятия, которые помогут развивать корпоративную систему управления здоровьем на данном этапе, и которые откликаются потребностям сотрудников. Среди них: создание корпоративного ЗОЖ-чата, оснащение специального места для курения, проведения дня психоэмоционального здоровья, проведение обучающих семинаров о вреде пагубных для здоровья привычек, сотрудничество с корпоративным тренером по фитнесу и др.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Беловешкин А. Управление здоровьем персонала / А. Беловешкин // Журнал «Директор по персоналу». - 2014. №4. - С. 20-21.
2. Болотов, Б.В. Здоровье человека в нездоровом мире / Б.В. Болотов. - СПб.: Питер, 2013. - 512 с.
3. Бухтияров И. В. Формирование здорового образа жизни работников для профилактики перенапряжения и сохранения здоровья / И. В. Бухтияров, О. И. Юшкова, В. В. Матюхин,Э. Ф. Шардакова, И. А. Рыбаков // Здоровье населения и среда обитания. 2016. - № 6 (279). - С. 16-19.
4. В. Устигов. Здоровье персонала // Журнал «Здоровье». - 2015. - №5. С. 15.
5. Герасименко, Н. Ф. Разработка механизма реализации норм Федерального закона "Об охране здоровья граждан от воздействия окружающего табачного дыма и последствий потребления табака" от 23.02.2013 №15-ФЗ [Текст] / Н. Ф. Герасименко, О. Ю. Александрова, А. М. Биксолт // Вестник Росздравнадзора. - 2014. - № 2. - С. 70-81.
6. Глобальные факторы риска для здоровья. Смертность и бремя болезней, обусловленные некоторыми основными факторами риска // Всемирная организация здравоохранения. [Электронный ресурс]. - 2015. - Режим доступа: https://www.who.int/publications/list/2015/globa-health-risks/ru/
7. Данилова Е. А. Проблема выбора стилей руководства в процессе формирования организационной культуры / Е. А. Данилова, Ю. С. Синельникова // Социокультурные факторы консолидации современного российского общества: сборник статей III Международной научно-практической конференции. 2019. С. 51-55.
8. Забота о сотрудниках: результаты опроса соискателей // Служба исследований HeadHunter. [Электронный ресурс] – Режим доступа: https://penza.hh.ru/article/research

9. Завертаная, Е. И. Управление качеством в области охраны труда и предупреждения профессиональных заболеваний: учебное пособие для вузов / Е. И. Завертаная. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 313 с.

10. Зорина М. С. Корпоративная культура: мировой опыт формирования и развития на примере компании IBM / М. С. Зорина, А. А. Колесников // Актуальные вопросы экономики и управления: теоретические и прикладные аспекты: материалы Четвертой международной научно-практической конференции. 2019. С. 110-123.

11. Коновалова В. Здоровье персонала - «головная боль» работодателя? // Кадровик. Кадровый менеджмент. - №11. - 2010. [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.mmc-s.ru/literature_001

12. Кошарная Г. Б. Корпоративная система управления здоровьем сотрудников / Г. Б. Кошарная, Е. А. Данилова, К. М. Маракаева // SiberianSocium. 2020. Том 4. - № 2 (12). - С. 76-89.

13. Кошарная Г. Б. Организационная культура / Г. Б. Кошарная, Л. Т. Толубаева. Пенза: Изд-во Пензенского государственного университета, 2012. 204 с.

14. Маляренко Т.Н. Wellness как наилучшая система формирования здоровья / Т.Н. Маляренко, А.Т. Быков, Ю.Е. Маляренко // Медицинский журнал. - 2010. № 4. - С. 133-138.

15. Медик, В. А. Общественное здоровье и здравоохранение: учебник / В. А. Медик. - 3-е изд., испр. и доп. - Москва: ГЭОТАР-Медиа, 2018. - 656 с.

16. Мисюк, М. Н. Основы медицинских знаний и здорового образа жизни: учебник и практикум для прикладного бакалавриата / М. Н. Мисюк. - 3-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2019. - 499 с.

17. Н. Линевская. Как заботиться о здоровье сотрудников, увеличивая работоспособность // Журнал «Генеральный директор». - 2016. - №4 - С. 32-33.

18. Нестерова, О. Л. Глобальные факторы риска для общественного здоровья: смертность и бремя болезней, обусловленные основными

факторами риска / О. Л. Нестерова // Медицинская статистика и оргметодработа в учреждениях здравоохранения. - 2019. - № 4. - С. 3-8.

19. Петрушин, В. И. Психология здоровья: учебник для среднего профессионального образования / В. И. Петрушин, Н. В. Петрушина. - 2-е изд., испр. и доп. - Москва: Издательство Юрайт, 2019. - 381 с.

20. Петряков, П. А. Проектное обучение основам здорового образа жизни : учебное пособие для среднего профессионального образования / П. А. Петряков, М. Е. Шувалова. - 2-е изд., испр. и доп. - Москва: Издательство Юрайт, 2019. - 197 с.

21. Психологическое здоровье личности и духовно-нравственные проблемы современного российского общества / Отв. ред. А.Л. Журавлев, М.И. Воловикова, Т.В. Галкина - М.: Институт психологии РАН, 2014. - http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785927002948.html

22. Родионова М.А. Корпоративный спорт как часть корпоративной культуры производственного предприятия / М.А. Родионова, В.А. Родионов, Л.И. Лубышева // Теория и практика физ. культуры. - 2019. - № 3. - С. 92-94.

23. Рыбаков И. А. Корпоративная культура и программы корпоративного здоровья для удаленных работников / И. А. Рыбаков // Управление корпоративной культурой. 2015. № 3. С. 258-263.

24. Рыбаков И. А. Опыт внедрения Health Management в России / И. А. Рыбаков, О. Э. Лосев // FirstGullCoachingReview. 2015. № 4. С.2-7.

25. Рыбаков И. А. Экономическая эффективность программ по укреплению корпоративного здоровья, а также профилактических программ на рабочем месте для сотрудников с краткосрочной временной нетрудоспособностью / И. А. Рыбаков // Биозащита и биобезопасность. 2015. № 1 (22). С. 10-17.

26. Сафонова О.В. «Управление здоровьем как одна из приоритетных задач службы управления персоналом», Вестник магистратуры. 2015. № 12-3 (51). С. 17-19.

27. Соцпакет и способы мотивации: результаты опроса соискателей // Служба исследований HeadHunter. [Электронный ресурс]. - 2020. - Режим доступа: https://penza.hh.ru/article/research (дата обращения: 06.05.2020).

28. Соцпакет и способы мотивации: результаты опроса соискателей // Служба исследований HeadHunter. URL: https://penza.hh.ru/article/research

29. Стимулирование персонала через поддержание здоровья на рабочем месте// [Электронный ресурс]. - 2020. - Режим доступа: http://sciarticle.ru/stat.php?i=1468917826

30. Технология бизнеса: Почему российские компании не заботятся о здоровье сотрудников [Электронный ресурс]. - 2020. - Режим доступа: http://www.orenfinance.ru/business/detail.php? ID=8530

31. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 №197- ФЗ (с изм. от 24.04.2020) // «Российская газета» - 2020. - 28 апреля (Федеральный выпуск № 92(8146)).

32. Устигов В. Здоровье персонала // Журнал «Здоровье». – 2015. №11 (1). - С. 80 -140.

33. Candari, C. Оценка экономических потерь от нездорового питания и низкой физической активности: обзор фактических данных и предлагаемая общая схема оценки / C. Candari, J. Cylus, E. Nolte. - Женева: Всемирная организация здравоохранения, 2017. - 111 с.

ПРИЛОЖЕНИЯ

ПРИЛОЖЕНИЕ А

		Код
	Форма по ОКУД	0301017
Общество с ограниченной ответственностью "И-Технологии"	по ОКПО	
наименование организации		

Номер документа	Дата составления
03	01.03.2021

ШТАТНОЕ РАСПИСАНИЕ

УТВЕРЖДЕНО

Приказом организации от «01» марта 2021 г. № 03

на период 2021 год с «01» марта 2021 г.

Штат в количестве 104 единиц

Структурное подразделение		Должность (специальность, профессия), разряд, класс (категория) квалификации	Количество штатных единиц	Тарифная ставка (оклад) и пр., руб.	Надбавки, руб.			Всего, руб. ((гр. 5 + гр. 6 + гр. 7 + гр. 8) × гр. 4)	Примечание
наименование	код								
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Административный отдел		Генеральный директор	1,00	28 000,00				28 000,00	
		Главный бухгалтер	1,00	28 000,00				28 000,00	
		Бухгалтер	5,0	24 000,00				120 000,00	
		Юрист	2,0	23 000,00				46 000,00	
		Менеджер по коммуникациям	5,0	20 000,00				100 000,00	
Отдел верстки		помощник верстальщика	4,0	15 000,00				30 000,00	
		html-верстальщик	5,0	18 700,00				93 500,00	
Отдел маркетинга		переводчик	4,0	20 000,00				80 000,00	
		scrum-мастер	7,0	20 000,00				140 000,00	
		антифрод - менеджер	5,0	19 800,00				99 000,00	
		seo-специалист	7,0	20 000,00				140 000,00	
		контент-менеджер	3,0	17 400,00				52 200,00	
		web-мастер	9,0	18 700,00				168 300,00	
Отдел разработки		Младший JS-разработчик	3,0	18 500,00				55 500,00	
		php-разработчик	4,0	24 100,00				96 400,00	
Отдел тестирования		инженер-тестировщик	3,0	21 500,00				64 500,00	
Технический отдел		инженер систем мониторинга	4,0	19 800,00				79 200,00	
		администратор доменных имен	3,0	18 900,00				56 700,00	
		старший системный администратор	2,0	22 000,00				44 000,00	
		оператор мониторинга	3,0	17 800,00				53 400,00	
		системный администратор	5,0	20 500,00				102 500,00	
HR-отдел		HR-директор	1,0	30 000,00				30 000,00	
		Кадровый делопроизводитель	2,0	17 000,00				34 000,00	
		HR-менеджер	4,0	20 000,00				80 000,00	
Служба технической поддержки		ведущий специалист	2,0	18 500,00				37 000,00	
		специалист по работе с клиентами	10,0	17 400,00				174 000,00	
			104,0					2 032 200,00	

Генеральный директор _____ Т.Н.Черникова

личная подпись расшифровка подписи

Работник кадровой службы _____ _____

личная подпись расшифровка подписи

ПРИЛОЖЕНИЕ Б

Индикаторы проявления высокого кадрового потенциала

Компетенция	Индикаторы поведения
Способность к индивидуальной работе	– Сотрудник работает самостоятельно и ориентирован на получение персонального результата; – Имеет навыки самомотивации; – Самоорганизованность – Имеет экспертные знания, навыки и опыт; – Готов экспериментировать и разумно рисковать; – Мотивирует самого себя на получение конкретных результатов; – Планирует свою работу, самостоятельно организует и структурирует свое рабочее время;
Ориентация на результат	– Осуществляет четкое планирование выполнения производственной задачи с указанием срока (реального и критического); – Проводит объективную оценку имеющихся ресурсов для выполнения задания; – Создает условия для эффективной работы подчиненных, предоставляет им оборудованные рабочие места, технические, информационные и временные ресурсы
Креативность и способность находить нестандартные решения	– Формулирует инновационные идеи и решения; – Имеет и реализует навыки работы в режиме мозгового штурма; – Осуществляет поиск новой информации; – Обладает высокой обучаемостью и стремиться к саморазвитию;
Коммуникативность	– Умеет общаться на рабочие темы конструктивно, по делу и результативно; – Способен к позитивному общению, умеет поддерживать контакт с руководством, подчиненными и коллегами; – Умеет регулировать конфликты
Развитие других или наставничество	– Выражает положительные ожидания от работы сотрудников, даже в трудных ситуациях; – Советует, рассказывает и показывает, как выполнять задание;

	– Дает положительную обратную связь по оценке правильно выполненного задания; – Дает конструктивную критическую обратную связь при оценке неправильно выполненного задания, показывает возможности устранения ошибки; – Определяет потребность в обучении у сотрудника, предлагает помощь

ПРИЛОЖЕНИЕ В

УТВЕРЖДАЮ:

Генеральный директор

_____Т.Н.Черникова

«15» ноября 2018 г

ВВОДНЫЙ ИНСТРУКТАЖ ПО

ОХРАНЕ ТРУДА

г. Пенза 2018 г

ПРОГРАММА

ПРОВЕДЕНИЯ ВВОДНОГО ИНСТРУКТАЖА

ПО ОХРАНЕ ТРУДА ДЛЯ СОТРУДНИКОВ

ООО «И-ТЕХНОЛОГИИ»

1. Общие положения

1.1. Вводный инструктаж по охране труда проводят со всеми вновь принимаемыми на работу независимо от их образования, стажа работы по данной профессии или должности, с временными работниками, командированными, учащимися и студентами, прибывшими на производственное обучение или практику.

1.2. Вводный инструктаж работников ООО «И-ТЕХНОЛОГИИ» проводит исполнительный директор.

1.3. Цель вводного инструктажа состоит в том, чтобы разъяснить вновь поступающим работникам их задачи по соблюдению производственной и трудовой дисциплины, ознакомить их с характером работы ООО «И-ТЕХНОЛОГИИ», общими условиями безопасности труда, основными положениями законодательства об охране труда.

1.4. После прохождения вводного инструктажа, но перед тем как приступить к самостоятельному выполнению работ, вновь поступивший работник должен пройти первичный инструктаж на рабочем месте у руководителя структурным подразделением (мастера, непосредственного руководителя работ и т.д.). О проведении первичного инструктажа на рабочем месте и допуске к работе руководитель структурным подразделением делает запись в журнале регистрации инструктажа на рабочем месте с обязательной подписью инструктируемого и инструктирующего.

2. Общие сведения

2.1. ООО «И-ТЕХНОЛОГИИ» является многопрофильной организацией.

2.2. Общие правила поведения работников на территории ООО «И-ТЕХНОЛОГИИ»:

- быть внимательным к сигналам, подаваемым водителями движущегося транспорта;
- выполнять требования предупредительных плакатов, надписей, знаков, световых сигналов;

- перед выходом на проезжую часть дороги убедиться в отсутствии близко движущегося транспорта;

- не перебегать дорогу впереди движущегося транспорта;

- не проходить в местах, не предназначенных для прохода. Запрещается проходить по сложенному материалу, перелезать через оборудование и подлезать под них;

- обходить на безопасном расстоянии места, где производятся сварочные работы, работы на высоте;

- не включать и не останавливать, кроме аварийных случаев, оборудование, работа на котором не поручена непосредственным руководителем;

- не допускается прикасаться к открытым токоведущим частям электрооборудования, к арматуре общего освещения, переносным электропроводам, клеммам и другим токоведущим частям, открывать дверцы электрораспределительных шкафов, снимать ограждения и защитные кожухи с токоведущих частей оборудования;

- рабочее место необходимо содержать в чистоте в течение всего рабочего времени. На рабочем месте не должно быть ничего лишнего, мешающего работе.

- запрещается употребление спиртных напитков, применение наркотических и токсических средств, а также нахождение на территории ООО «И-ТЕХНОЛОГИИ»в состоянии алкогольного, наркотического и токсического опьянения;

- курить разрешается только в специально отведенных для этих целей местах;

- запрещается применять открытый огонь в пожароопасных местах;

- содержать свободными проходы к средствам пожаротушения.

2.3. При обнаружении пожара или загорания необходимо:

- прекратить работу;

- сообщить непосредственному руководителю и при необходимости вызвать пожарную охрану по телефону «01»;

- принять меры к тушению пожара при помощи имеющихся противопожарных средств.

При загорании ЛВЖ и ГЖ запрещается в качестве средства пожаротушения использовать воду.

ПРИЛОЖЕНИЕ Г

УТВЕРЖДАЮ:
Генеральный директор
ООО «И-ТЕХНОЛОГИИ»

_____ Т.Н.Черникова

«15» ноября 2018 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
ПО ОРГАНИЗАЦИИ РАБОТЫ В ОБЛАСТИ ОХРАНЫ ТРУДА

Настоящее положение разработано в соответствии с Федеральным законом "Об основах охраны труда в Российской Федерации" и рекомендациями Министерства труда и социального развития РФ.

I. Общие положения.

1.1 Цель работы по охране труда – обеспечение безопасности жизни, сохранение здоровья и работоспособности работников предприятия в процессе трудовой деятельности.
1.2 Настоящее положение устанавливает:
1.2.1 Основные направления работы по охране и безопасности труда ООО «И-ТЕХНОЛОГИИ»
1.2.2 Распределение обязанностей по обеспечению выполнения работ в области охраны труда на предприятии между дирекцией, руководителями и специалистами.
1.2.3 Роль и место ответственного лица за охрану труда.
1.2.4 Направления обеспечения благоприятных условий труда и снижения травматизма:
- Обучение и инструктаж по вопросам охраны труда работников малого предприятия;
- Контроль и анализ состояния условий труда;
- Разработка мероприятий для включения в план мероприятий по охране труда;
- Организация обеспечения работников предприятия средствами коллективной и индивидуальной защиты.
- Изучение и распространение передового опыта по охране труда, пропаганда вопросов охраны труда.

1.2.5 Деятельность совместной комиссии по охране труда.
1.2.6 Порядок расследования несчастных случаев на производстве
1.3 Настоящее положение вводится как обязательное для исполнения всеми руководителями и специалистами.

IV. Обучение и инструктаж по вопросам охраны труда.

Все работники (руководители в том числе) предприятия при поступлении на работу проходят обучение и проверку знаний по охране труда.

Дополнительно к обучению все работники проходят вводный инструктаж, а так же инструктаж на рабочем месте с показом приемов безопасной работы.

Помимо прохождения инструктажей и обучения, специалисты и рабочие изучают инструкции по технике безопасности и охране труда для отдельных профессий и видов работ.

Инструкции разрабатываются ответственным лицом по охране труда, утверждаются у Генерального директора предприятия и периодически подвергаются пересмотру.

V. Контроль и анализ состояния условий труда.

Контроль и анализ состояния условий труда систематически осуществляется на рабочих местах в следующем порядке:

- при ежедневном обходе рабочих мест своего подразделения (ответственные на рабочих местах, выборочно ответственное лицо по охране труда)
- при обходе рабочих мест раз в квартал Генеральным директором предприятия.

О всех нарушениях и замечаниях ответственное лицо сообщает Генеральному директору предприятия для принятия мер по устранению нарушений и привлечению к ответственности виновных.

VI. Разработка мероприятий по охране и улучшению условий труда.

Мероприятия по охране труда разрабатываются ответственным лицом по охране труда на основе:

1. Материалов анализа состояния условий труда на рабочих местах.
2. Финансового плана предприятия.
3. Данных по проверкам надзорных органов.

Разработка мероприятий осуществляется под организационным и методическим руководством ответственного лица по охране труда.

Контроль за осуществлением мероприятий по охране труда осуществляет Генеральный директор.

ПРИЛОЖЕНИЕ Д

УТВЕРЖДАЮ
Генеральный директор
Т.Н.Черникова
«15» ноября 2018 г.
_____

Правила внутреннего трудового распорядка
для работников ООО «И-ТЕХНОЛОГИИ»

Настоящие Правила определяют внутренний трудовой распорядок в ООО «И-ТЕХНОЛОГИИ», порядок приема на работу и увольнения работников, основные обязанности работников и администрации, режим рабочего времени, а также меры поощрения и ответственность за нарушение трудовой дисциплины.

1. Прием на работу

1.1. Прием на работу в ООО «И-ТЕХНОЛОГИИ» производится на основании заключенного трудового договора.

1.2. При приеме на работу в ООО «И-ТЕХНОЛОГИИ» администрация обязана потребовать от поступающего:

- предъявления паспорта, удостоверяющего личность;
- предоставления трудовой книжки, оформленной в установленном порядке,
- страхового свидетельства государственного пенсионного страхования,
- документов воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- диплома или иного документа о полученном образовании или документа, подтверждающего специальность или квалификацию.

Прием на работу без указанных документов не производится.

Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) администрации, изданным на основании заключенного трудового договора, который объявляется работнику под расписку в трехдневный срок со дня подписания трудового договора.

При приеме на работу работнику может быть установлено испытание продолжительностью не более 3 месяцев.

1.3. При поступлении работника на работу или переводе его в установленном порядке на другую работу Администрация обязана:

- ознакомить работника с порученной работой, условиями и оплатой труда, разъяснить работнику его права и обязанности;
- ознакомить с правилами внутреннего трудового распорядка;
- провести инструктаж по технике безопасности, производственной санитарии, противопожарной охране и другим правилам охраны труда, разъяснить обязанность по сохранению сведений, составляющих коммерческую или служебную тайну, ответственность за ее разглашение.

1.4. Прекращение трудового договора производится только по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством РФ.

Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом администрацию в письменной форме за две недели. По истечении указанного срока предупреждения об увольнении работник вправе прекратить работу, а администрация обязана выдать ему трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет. Прекращение трудового договора оформляется приказом по предприятию.

По соглашению между работником и администрацией трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

Записи в трудовую книжку о причинах прекращения трудового договора должны производиться в точном соответствии с формулировками Трудового кодекса РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, пункт Трудового кодекса РФ или иного федерального закона.

Днем увольнения считается последний день работы.

2. Основные обязанности работников

2.1. Работники ООО «И-ТЕХНОЛОГИИ» должны:

- добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, соблюдать трудовую дисциплину, своевременно и точно исполнять распоряжения администрации и непосредственного руководителя, использовать все рабочее время для производительного труда, воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности;
- качественно и в срок выполнять производственные задания и поручения;
- соблюдать требования по охране труда, технике безопасности, производственной санитарии, гигиене труда и противопожарной охране;
- содержать свое рабочее место, оборудование и приспособления и передавать сменяющему работнику в порядке, чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать чистоту в отделе и на территории предприятия; соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- не разглашать охраняемую законом тайну (государственную, коммерческую, служебную и иную), ставшую известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

2.2. Круг обязанностей, которые выполняет работник по своей специальности, квалификации, должности, определяется трудовым договором, должностной инструкцией.

3. Основные обязанности администрации

3.1. Администрация обязана:

- соблюдать трудовое законодательство;
- предоставить работнику работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечить безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечить работника оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работнику заработную плату в сроки, установленные трудовым законодательством, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
- способствовать работникам в повышении ими своей квалификации, совершенствовании профессиональных навыков.

3.2. Администрация стремится к созданию высокопрофессионального работоспособного коллектива, развитию корпоративных отношений внутри предприятия, повышению заинтересованности среди работников в развитии и укреплении деятельности предприятия.

4. Рабочее время и время отдыха

4.1. В соответствии с действующим законодательством на предприятии устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя плавающими выходными днями. Продолжительность рабочего времени составляет 40 часов в неделю.

График работы, определяющий начало ежедневной работы, время обеденного перерыва и окончание рабочего дня, устанавливается для работников предприятия с учетом производственной деятельности, утверждается администрацией.

Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

4.2. Работа на предприятии не производится в праздничные дни, установленные трудовым законодательством.

При совпадении выходного и праздничного дней перенос выходного дня осуществляется в соответствии с трудовым законодательством.

4.3. Очередность предоставления отпусков устанавливается администрацией с учетом производственной необходимости и пожеланий работников.

Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска для всех работников согласно действующему законодательству устанавливается не менее 28 календарных дней. По согласованию с администрацией работнику может быть предоставлен дополнительный отпуск без сохранения заработной платы.

ПРИЛОЖЕНИЕ Е

Вопросы для глубинного интервью с HR-директором

1. По вашему мнению, состояние здоровья сотрудников влияет на их качество работы?
2. Считаете ли вы, что работодатель становится привлекательнее для соискателей, если компания управляет здоровьем подчиненных?
3. Считаете ли вы необходимым управлять здоровьем сотрудников?
4. Как вы думаете, какой положительный эффект может дать введение корпоративных программ оздоровления персонала?
5. В вашей организации ведется работа по управлению здоровьем сотрудников? Какие мероприятия вы организовываете в этой сфере?
6. Хотели бы вы создать новые корпоративные мероприятия для оздоровления сотрудников? Какие, например?
7. С какими проблемами здоровья чаще сталкиваются работники вашей компании?

ПРИЛОЖЕНИЕ Ж

Совершенствование системы управления здоровьем персонала в IT сфере

Уважаемый респондент!

Мы проводим исследование направлений совершенствования системы управления здоровьем персонала в IT сфере. Просим Вас ответить на предлагаемые ниже вопросы. Прочитайте каждый вопрос и отметьте тот вариант ответа, который в наибольшей степени соответствует Вашему мнению. Просим Вас быть внимательными и не оставлять вопросы без ответов.

Заранее спасибо!

1. Следите ли вы за своим здоровьем?

1. Да, регулярно наблюдаюсь у врача, придерживаюсь ЗОЖ и ПП, занимаюсь спортом.

2. Скорее да, чем нет. По потребности хожу к врачу, стараюсь правильно питаться и заниматься спортом.

3. Скорее нет, чем да. ПП и ЗОЖ скорее не про меня, физическая активность низкая

4. Нет.

2. Хотели бы больше внимания уделять своему здоровью?

1. Да, я точно хотел бы уделять своему здоровью больше внимания

2. Нет

3. С какими проблемами вы сталкиваетесь в плане здоровья?

1. Стресс.

2. Профессиональное выгорание.

3. Отсутствие физических нагрузок, проблемы с опорно-двигательной системой.

4. Повышенная утомляемость.

5. Проблемы со зрительным аппаратом.

6. Проблемы с сердечно-сосудистой системой.

7. Указать свое_____

4. Занимаетесь ли вы физической активностью? (ходьба, бег, командные виды спорта, йога и т.п.)

1. Да, регулярно.

2. Редко.

3. Нет, не занимаюсь.

5. Правильно ли вы питаетесь?

1. Да, потребляю только полезную пищу в разумных количествах.

2. Стараюсь правильно питаться, но не всегда получается.

3. Хочу питаться правильно, но ем все подряд.

4. Нет, мне без разницы, главное вкусно поесть.

6. Как вы думаете, работодатель должен заботиться о здоровье сотрудников?

1. Да, должен.

2. Нет, не должен.

7. Как Вы думаете, какой уровень заботы компании о здоровье сотрудников сложился на данный момент? Оцените по пятибалльной шкале.

Min 1_____2_____3_____4_____5 max

8. Вы бы хотели, чтобы руководство компании внедряла корпоративные программы оздоровления сотрудников? (Дни здоровья, спортивные мероприятия, тренинги и семинары и т.д.)

1. Да, очень хотел бы.
2. Скорее да, чем нет.
3. Скорее нет, чем да.
4. Точно нет.

9. В каких корпоративных мероприятиях по оздоровлению Вы бы с радостью приняли участие?

1. Дни здоровья.
2. Спортивные мероприятия.
3. Онлайн-соревнования по ходьбе.
4. Корпоративные занятия фитнесом, йогой, растяжкой.
5. Корпоративные тренинги и семинары на тему здоровья.
6. Корпоративные акции борьбы с вредными привычками.
7. Указать свое_____

10. Хотите ли Вы, чтобы компания заботилась о Вашем здоровье?

1. Да.
2. Мне все равно.
3. Нет.

11. Ваши пожелания и предложения по совершенствованию системы управления здоровьем персонала компании_____
_____
_____

Укажите, пожалуйста, некоторые сведения о себе

Ваша профессия, специальность и занимаемая должность (вписать):
_____

Стаж работы в компании
До 1 года
От 1 года до 3 лет
От 3 до 6 лет
От 6 до 10 лет
От 10 лет

Ваше образование:

1. Основное общее образование
2. Среднее общее образование
3. Среднее профессиональное образование
4. Высшее образование - бакалавриат
5. Высшее образование - специалитет, магистратура

Пол:
1. Муж
2. Жен

Возраст:
1. 18-24
2. 25-30
3. 31-36
4. 37-42
5. 43-47

48 и больше

ПОСЛЕДНИЙ ЛИСТ БАКАЛАВРСКОЙ РАБОТЫ

Бакалаврская работа выполнена мной самостоятельно. Использованные в работе материалы, взятые из опубликованной научной литературы и других источников, имеют ссылки на них.

Библиография 32 наименования.
Рисунков 9, таблиц 1 штука.
Отпечатано в двух экземплярах.
Один экземпляр сдан на кафедру.

«14» июня 2021 г.

Маракаева К.М.