

М.П. Буковинська,  
доктор економічних наук, професор  
Національний університет харчових технологій

## **Здоров'я населення як соціальний аспект філософії організації**

В Конституції України, стаття 49, 50 сказано, що кожен має право на охорону здоров'я, медичну допомогу та медичне страхування, на безпечне для життя і довкілля та на відшкодування завданої порушенням цього права шкоди. Кожному гарантується право вільного доступу до інформації про стан довкілля, про якість харчових продуктів і предметів побуту, а також право на її поширення. Така інформація ніким не може бути засекречена<sup>1</sup>.

Однак, не дивлячись на те, що згідно першої статті Конституції Україна є соціальна держава, дійсність XX-XXI століття характеризується масштабним відходом держави із соціальної сфери, що привело до тотальної комерціалізації і скритої приватизації установ освіти, охорони здоров'я і культури, тобто тих соціальних інститутів, від доступності яких і залежить здоров'я населення. В результаті більшість українських громадян вимушені вибрати в якості визначеної так названої стратегії виживання, а це в свою чергу, накладає відпечаток на рівень їх фізичного, психічного і морального здоров'я і в кінцевому рахунку формує соціальні орієнтири, характерні для самоусвідомлення так названого нижчого класу.

У системі цінностей, якими дорожить будь-яка цивілізована нація особливе місце відводиться здоров'ю людей. Протягом багатовікової історії людства, на різних етапах розвитку суспільства вивченню проблем здоров'я завжди приділялася велика увага. Представники різних наук та фахів робили спроби проникнути у таємниці феномена здоров'я, визначити його сутність

---

<sup>1</sup> Конституція України. Київ – Велес – 2009. С. 14.

для того, щоб навчитися вміло керувати ним, економно використовувати здоров'я протягом усього життя та знаходити засоби для його збереження.

Здоров'я – найбільший дар природи. Людина отримала від природи надзвичайно досконалий організм прекрасної форми, з універсальною стійкістю до труднощів життя – холоду і спеки, ран і отрути, страхів і нервових потрясінь, голоду та захворювань.

Згідно з визначенням Всесвітньої організації охорони здоров'я (ВООЗ), здоров'я є станом повного соціального, біологічного і психологічного благополуччя людини, а не тільки відсутністю хвороб і фізичних вад. Здоров'я - одне з головних джерел повноцінного життя, щастя радості, успіху. Воно є не лише особистим надбанням людини, але й суспільним багатством, одним із найважливіших показників добробуту народу.

Німецький вчений М.Петтенкофер писав: «Ми часто чинимо, як марнотратний спадкоємець багатих батьків, не знаючи справжньої ціни здоров'ю, отриманому у спадок. Ми витрачаємо його без ошадливості, не піклуючись про майбутнє».

Проблеми якості здоров'я населення різних країн постійно перебувають в центрі уваги науковців і політиків в усьому світі. У загальній декларації прав людини, прийнятою Організацією Об'єднаних Націй в 1948 р., було записано, що «кожна людина має право на такий життєвий рівень, включаючи їжу, одяг, медичний догляд та соціальне обслуговування, які необхідні для підтримання здоров'я і добробуту її самої та її сім'ї...» Через 38 років вчені, які зібралися в Канаді під керівництвом ВООЗ, прийняли «Оттавську хартію промоції (подальшого поліпшення) здоров'я», в якій підкреслювалося, що «хороше здоров'я є головним ресурсом для соціального

та економічного розвитку як суспільства в цілому, так і окремої особистості і є найважливішим критерієм якості життя<sup>2</sup>.

Дослідженню питань цієї проблеми присвячені роботи багатьох вітчизняних і зарубіжних вчених, таких як В.В.Баранова, В.М.Новікова, В.Ф.Попова, Л.Т. Шевчук, В.П.Андрущенко, М.І. Михальченко, І.Р. Алексеєнко, М.Т.Бакка, Є.П. Желібо, В.Н.Васильєв, М.І.Хижняк та інші.

Формування цілісного уявлення про здоров'я на сьогодні стикається з низкою взаємопов'язаних методичних та інформаційних проблем. Відтак все більшого пізнавального і практичного значення набуває формування цілісного уявлення про феномен здоров'я і якомога більш адекватна оцінка стану і перспектив здоров'я населення України<sup>3</sup>.

Якість здоров'я населення безпосередньо залежить від соціально-економічних умов. Можна з повною упевненістю стверджувати, що рівень здоров'я населення служить самим точним, адекватним відображенням якості життя. Більшість негативних проблем суспільного здоров'я зв'язані переважно з соціально-побутовими і виробничими факторами (низькі доходи населення, погана якість харчування і питної води, недостатня забезпеченість житлом, погані умови праці, незадовільні сфера обслуговування і організація відпочинку населення, алкоголізм, наркоманія, деградація моральних принципів, постійний психоемоційний стрес тощо.

Сьогодні уже не секрет, що стан здоров'я українців і загальна демографічна ситуація в країні представляє серйозну національну загрозу. Якщо така ситуація не зміниться, то виживання України опиниться під питанням.

Стан здоров'я, і одночасно якість людського капіталу країни і окремих регіонів, характеризується такими показниками як середня тривалість життя,

---

<sup>2</sup> Максименко Т.М. Цільовий посадовий профіль як інструмент адаптації управлінського персоналу підприємств до результативної діяльності в ринковому середовищі // Теоретико-методологічні проблеми удосконалення психологічної підготовки менеджерів: Сб. науч. тр./Прил. к журн. «Персонал».-2000.-№3.С.23

<sup>3</sup> Казин Э.М., Гэлинова Н.Г., Литвинова Н.А. Основы индивидуального здоровья человека: Введение в общую и прикладную валеологию: Учебное пособие для студентов высших учебных заведений. – М.: Владос, 2009.

частка інвалідів, смертність за віковими групами залежно від різних причин, розмір витрат на здоров'я з держбюджету.

Безперечно, здоров'я є загальним індикатором демографічного, соціально-економічного добробуту населення та національного багатства. Його особливе значення посилюється тим, що саме залежно від стану здоров'я людини визначається міра її здатності до якості формування, безперервності розвитку та повноти використання капіталу, яким вона потенційно володіє. Соціально-економічні зміни останніх років не могли не позначитись на здоров'ї населення, причому призвели до його погіршення. Результати деяких наукових досліджень свідчать про те, що здоров'я людини лише на 8-10% залежить від системи охорони здоров'я, ще на 20% - від екологічних умов, ще на 20% визначається генетичними чинниками і на 50% залежить від способу життя (гуманізація праці, гігієна раціонального харчування, відсутність шкідливих звичок, соціально-психологічний клімат в колективі, корпоративна культура, захворювання тощо<sup>4</sup>.

На думку вчених рівень здоров'я населення є індикатором успішності соціально-економічного розвитку. Вплив цього чинника опосередковується кількома причинами:

- по-перше, стан здоров'я прямо впливає на ефективність використання людського капіталу, можливість його подальшого розвитку та отримання доходів у майбутньому;

- по-друге, здоров'я людей, як носіїв генетичної інформації, визначає рівень здоров'я майбутніх поколінь;

- по-третє, стан здоров'я тісно пов'язаний з екологічною ситуацією в країні (з погіршенням екологічної ситуації в державі знижується рівень здоров'я людини та нації в цілому і навпаки);

---

<sup>4</sup> Антошкіна Л.І. вища освіта в системі суспільних інтересів: монографія /Бердянський університет менеджменту і бізнесу. – Донецьк: Юго-Восток, 2008.-283 с.

- по-четверте, рівень здоров'я безпосередньо впливає на можливість отримати освіту та професійну підготовку, займатися науковою діяльністю, на можливість міграції, мотивації тощо. Рівень здоров'я виступає одним з вирішальних чинників у визначенні здатності індивіда та нації до праці, оскільки саме вона має ефективно вирішувати питання економічного, політичного, соціального та духовного розвитку.

За даними чергового всеукраїнського опитування, яке проводилось у 110 населених пунктах усіх областей України та Криму, 17.8% дорослих жителів України вважають своє здоров'я «добрим» і тільки 2.1% респондентів зазначили своє здоров'я як «дуже добре». Найбільша частка респондентів (51.4%) оцінюють власний стан здоров'я як середній (ні добрий, ні поганий), 22% кваліфікують свій стан як «поганий» і 6.5% як дуже поганий. Таким чином, загальна сума негативних оцінок (28.5%) перевищує відсоток позитивних (19.9%) та домінуючою оцінкою є «середнє» здоров'я (51.4%). Одною з причин обрання половиною респондентів середньої відповіді, можна припустити, є фактична необізнаність людей про реальний стан власного здоров'я<sup>5</sup>.

Поглиблення економічної кризи призвело до того, що система охорони здоров'я знаходиться не в найкращому стані, фінансування відбувається за залишковим принципом. **Покращення рівня здоров'я** за рахунок ведення здорового способу життя, відвідання тренажерних залів, басейнів, фітнес-клубів і т.д. за умов економічної кризи також є проблематичним. Це пояснюється перш за все тим, що державних спортивних комплексів майже не залишилося, а ті, які знаходяться в приватній власності, не завжди є доступними для громадян, так як плата за їх користування досить висока.

Для того, щоб здоров'я українського населення стабілізувалося і почало покращуватися необхідно **змінити філософію** відношення до цього питання

---

<sup>5</sup> <http://www.ukrstat.gov.ua/>

створити соціально відповідальний Уряд, соціально відповідальні корпорації і соціально відповідальне суспільство.

Поява соціальної відповідальності бізнесу можна зв'язувати з ХІХ ст. коли Р. Оуен один із перших, серйозно зайнявся проблемою елементарної відповідальності менеджменту - не як інституту, а як сукупності окремих особистостей, які використовують людські та інші ресурси для досягнення корпоративних цілей.

Згідно концепції, висунутої американцем Р.Е. Вудом, керівником фірми «Сирс», у тридцяті роки ХХ ст. і підтриманою пізніше К. Дж. Ерроу, бізнес зобов'язаний урахувати соціальні аспекти у процесі своєї діяльності і впливати на працівників, споживачів і місцеву спільку, а також сприяти рішенням соціальних цілей товариства. Ігнорування таких чинників, як колективне багатство і соціальна відповідальність, - один із головних недоліків класичної економічної теорії і її практики.

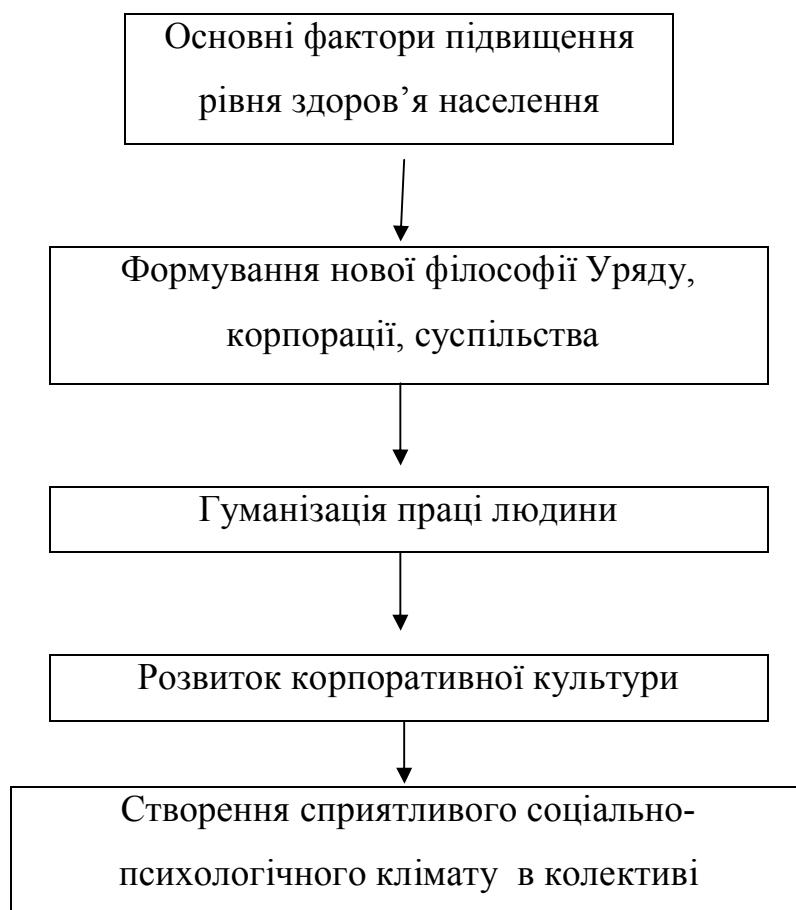
**Соціальна відповідальність** – це концепція, яка виходить із того, що бізнес не тільки несе відповідальність за дотримання законів, виробництва якісного продукту чи послуг, але і добровільно бере себе зобов'язання перед суспільством, підвищення якості життя людей. Приймаючи подібну стратегію, корпорації об'являють про те, що досягнули у своєму розвитку відповідного рівня зрілості.

*Основними методами реалізації КСВ* виявлено: грошові гранти; благодійні внески та спонсорська допомога; соціальні інвестиції; делегування співробітників; соціальні пакети (страхування, медичне обслуговування, оздоровчі установи, бази відпочинку, санаторії тощо); програми соціальної діяльності у формуванні інфраструктури населених пунктів, заходів охорони довкілля; фінансова підтримка ветеранів праці та освіти; для підготовки майбутніх кадрів тощо.

У становленні соціально корпоративної відповідальності велику роль відіграє держава, конкуренція і сам бізнес. Держава повинна створювати

стимули до соціальної відповідальності, забезпечувати правові умови соціальних інвестицій, гнучку податкову політику по відношенню корпорацій-благодійників, надавати їм пріоритет при одержанні ліценцій, пропагувати їх досвід.

Здоров'я людини повинно стати місією і філософією кожної організації, кожного підприємства, кожної установи і результат не заставить себе чекати. З підвищенням здоров'я людей підвищиться інтерес до життя, а відповідно підвищиться продуктивність праці, якість виробленої продукції, лояльність персоналу і непрацюючих до бізнесу, до держави та покращаться всі інші фінансові показники. Якість трудового життя підвищиться за рахунок втілення в життя основних її факторів, Рис.1.



Безсумнівно, що багато питань філософії організації знаходять своє відображення в її програмних і нормативних документах. При розробці

філософії організації необхідно ґрунтуватися на діючих нормативних актах (Конституції України, Цивільному кодексі, Кодексі законів про працю, Декларації прав людини тощо), статуті та колективному договорі організації, корпоративній культурі, традиціях регіону, урахувати рівень життя персоналу, здоров'я та підходи керівників.

Філософія організації – це сукупність цінностей і цілей діяльності працюючих у ній людей, це основна спрямованість на розвиток персоналу та його конкурентоспроможність, це система моральних та адміністративних норм і правил взаємовідносин персоналу і менеджерів, це стратегічне бачення функціонування організації, це формування людського капіталу та його якості.

Спочатку під людським капіталом розумілася лише сукупність інвестицій в людину, що підвищує його здатність до праці – освіта і професійні навички. Надалі поняття людського капіталу істотно розширилося. Останні розрахунки зроблені експертами Світового банку, включають у нього споживчі витрати – витрати сімей на харчування, одяг, житла, освіти, охорону здоров'я, культуру і витрати держави на ці цілі.

Поняття людський капітал ввійшло в науку на початку 60-х років ХХ ст. у західній економічній літературі. Розробили теорію людського капіталу прихильники вільної конкуренції і ціноутворення в західній політичній економії американські економісти Теодор Шульц і Гері Беккер. За Г.Беккером «людський капітал» - це сукупність природжених здібностей і набутих знань, навиків та мотивацій, доцільне використання яких сприяє збільшенню доходу (на рівні індивіда, підприємства чи суспільства).

Лусянченко М.Д., Муромець Н.Є так трактують дане поняття: людський капітал – це сформований або розвинений внаслідок інвестицій та накопичений людьми певний запас здоров'я, знань, здібностей, досвіду, мотивації, які цілеспрямовано використовуються у тій чи іншій галузі



суспільного виробництва, сприяє зростанню продуктивності праці і завдяки цьому впливає на ріст доходів (заробітків) його володаря.

На думку Буковинської М.П., «Людський капітал – це наявність природжених цінностей та сформованих в результаті певних інвестицій у вигляді культури, здоров'я, знань, умінь, навичок та інші споживчі витрати, які використовуються у певній сфері з метою досягнення місії, цілей організації та підвищення якості трудового життя індивіда».

Можна виділити дві основні причини виникнення інтересу до даного поняття. По-перше, це загальна закономірність розвитку сучасної науки в цілому, яка виявляється в концентрації уваги учених на дослідженні проблем людини. По-друге, це визнання того факту, що активізація творчих потенцій людини, розвиток висококваліфікованої робочої сили є найефективнішим способом досягнення економічного зростання. Саме людський капітал, а не матеріальні засоби виробництва, є визначальним чинником конкурентоспроможності, економічного зростання та ефективності.

В умовах зростання нестабільності ринку і з метою нарощення конкурентоспроможності корпорацій, **соціальні аспекти починають грати стабілізуючу функцію<sup>6</sup>**.

Спектр соціальних технологій в корпоративному управлінні дуже широкий, проте велике значення в процесі економічних реформ **належить гуманізації праці**.

Гуманізація праці приводить до підвищення якості трудового життя, визначається покращенням нормування праці, зв'язана з удосконаленням організації робочого місця, підвищенням його цінності із за підвищення фактора морально-психологічного задоволення умовами праці та поліпшення здоров'я. Це і визначає все масштабніший перехід суспільства до гуманізації

---

<sup>6</sup> Дисертація д.е.н. «Социальные технологии как способ регулирования трудовых отношений в корпорациях», Буковинская М.П., М., 2008. С. 370.

праці та виробництва, котрі є і результатом НТР, і передумовою реалізації та розвитку її досягнень.

Відчуваючи потребу у всебічній гуманізації праці, розвинуті країни докладають значних зусиль для поліпшення умов праці, розвитку загальної та професійної освіти, охорони здоров'я, фізичної культури і спорту, забезпечення населення житлом, високоякісними побутовими послугами, участь в управлінні.

Проблема гуманізації праці найшла своє відображення у багатьох концепціях і теоріях, але найбільш популярною теорією є концепція якості трудового життя, основні моменти якої націлені на створення умов, які перешкоджають відчуженню праці. Основними критеріями цієї концепції є:

- справедлива і достатня винагорода за працю та її стимулювання;
- безпечність праці;
- можливість розвивати свої здібності та просування по службі;
- соціальна корисність праці;
- широке залучення працівників до управління виробництвом;
- раціоналізація режимів праці та відпочинку.

«Не хлібом єдиним живе людина», - сказано у Біблії. Зміст цього афоризму був справедливим з давніх-давен, а особливо нині, коли матеріальні потреби людей в більшості країн задоволено й усе важливішими стають нематеріальні потреби і мотиви, тобто потреби соціального, культурного і духовного характеру. Нематеріальна мотивація – це винагорода, яка не торкається оплати праці і, яка на практиці повинна забезпечити:

1. Високу змістовність праці персоналу, яка відповідає їхній кваліфікації та потребам.
2. Краще пристосування матеріально - технічної бази виробництва до людини.
3. Створення сприятливих умов праці. Потенційно небезпечними є фактори фізичні (шум, вібрація, підвищення чи зниження температури, іонізуючі випромінювання), хімічні (гази, пари, аерозолі), біологічні (віруси, бактерії, грибки).

Однією з нагальних потреб кожної людини, з точки зору гуманізації праці, є вільний час і сприятливий режим робочого часу. Враховуючи це, до пріоритетних напрямків посилення мотивації робочого часу можна віднести регулювання робочого часу та заохочення вільним часом. Світовий і вітчизняний досвід свідчать, що за останні роки на практиці склався цілий ряд моделей гнучкої організації робочого часу, індивідуалізації їх застосування та підвищення ролі вільного часу, які розглядаються як складова нетрадиційних методів посилення мотивації до праці. Виходячи з великого зарубіжного та вітчизняного досвіду, розглянемо основні підходи до регулювання робочого часу та заохочення вільним часом.

а) Надання додаткового вільного часу. Надання додаткового вільного часу-це зміна тривалості основної та різноманітних додаткових відпусток, надання можливості працювати неповний робочий день, або неповний робочий тиждень, скорочення робочого періоду тощо. б) Перерозподіл робочого часу. Цей метод стимулювання в останні роки набув значного поширення. Працівнику надається можливість самому визначати початок, закінчення та тривалість робочого дня, але за умови дотримання місячної (тижневої) норми робочого часу, обов'язкового виконання встановлених трудових норм, збереження нормального ходу виробничого процесу. Найбільш поширеною формою регулювання (перерозподілу) робочого часу є гнучкий або ковзний графік. Дуже поширені й ефективно застосовуються ковзні графіки роботи в західноєвропейських країнах. Так, уже на початку 80-х років їх використовували 75% фірм Франції, 69% - Нідерландів, 68% - ФРН, 66% - Швеції.

Отже гуманізація праці має на меті сприяти зростанню її змістовності, найкращому пристосуванню матеріально-технічної бази виробництва до людини, широкій участі працівників у процесах управління та вирішення виробничих завдань на підприємствах

Важливим фактором успіху у бізнесі – це **корпоративна культура**, яка впливає на зростання продуктивності праці та соціально-психологічний клімат колективу. В умовах жорсткої конкуренції організації, щоб зберегти ведучі позиції на ринку, необхідно мати стійку репутацію. Добитися цього можливо з допомогою усвідомленого формування позитивного іміджу організації і розвитку корпоративної культури. Поняття культури корпорації включає в себе безліч компонентів, але особливе місце при її формуванні займає суспільна думка, тобто її імідж. Імідж дозволяє добитися того, щоби корпорацію сприймали партнери, покупці, все суспільство так, як ви цього хочете. У поняття імідж корпорації входять професійний облік її співробітників, фірмовий стиль одягу, ергономіка і дизайн офісу. Імідж дозволяє формувати репутацію корпорації і покращувати рівень життя працівників. Репутація корпорації базується на етиці бізнесу.

Етика бізнесу – це нова культура бізнесу, яка дозволяє: рухатися вперед; удосконалювати якість спілкування; зберігати здоров'я працюючих, покращувати обслуговування клієнта і зберігати його відданість; нарощувати прибуток; посилювати позиції фірми на ринку. З цією метою необхідно затратити багато зусиль на формування етики і корпоративної культури, на відповідну підготовку її працівників, на формування професійного обліку персоналу. Саме від репутації організації залежить її процвітання.

Професійний облік персоналу будь-якої організації складається перш за все, з високої психологічної культури – це невід'ємна частина загальної культури людини. Успішність людини багато в чому залежить від її здоров'я, умінь співробітників продуктивно вибудовувати міжособистісні комунікації, володіти специфікою ділового спілкування, методиками налагодження контактів з партнерами і клієнтами, мовною культурою, етикетом, осмислювати діяльність трудового процесу, його особливостей, а також творчого втілення в нього інженерного задуму. Саме тут розкриваються й

удосконалюються здібності людини, саме тут вона може ствердити себе як особистість.

В Україні створюється цивілізований ринок, де без дотримання етичних норм і підходів не обійтися, ділових успіхів не добитися, а наявний людський капітал легко розгубити. Перехід до нового, орієнтованого на гуманістичні цінності стану суспільства можливий лише за відмови від залишкового принципу фінансування соціальної сфери, надання їй пріоритету.

### **Висновки**

Дефіцит своєчасної та якісної медичної допомоги, низький рівень культури і технічної оснащеності медичних установ, скорочення їх кількості, а особливо в сільській місцевості, негативно відбивається на стані здоров'я населення, спричиняє підвищену захворюваність та ранню смертність населення. Такий стан здоров'я аж ніяк не сприяє формуванню робочої сили, яка б відповідала високим кваліфікаційним вимогам, підвищеній мобільності, здатності до адекватної поведінки в динамічній ринковій ситуації.

Таким чином, для того, щоб здоров'я стало політичним і соціальним пріоритетом, потрібні фундаментальні переміни з позиції суспільства, Уряду і бізнесу. Люди повинні зрозуміти, що партнерська інфраструктура держави не повернеться, що тепер вони самі відповідають за свою судьбу і здоров'я. Родина, школа, лікарі, соціальні інститути, ЗМІ повинні об'єднати зусилля в пропаганді здорового образу життя. Здоров'я повинно увійти в моду. В деяких відношеннях держава і соціально відповідальний бізнес повинні стати призвідниками цього.

*Стаття присвячена проблемам збереження і зміцнення здоров'я кожного індивідууму і суспільства в цілому. Визначено складові здоров'я – фізичний, психічний, духовний і соціальні аспекти в реальному житті, які діють одночасно і їх вплив визначає стан здоров'я людини як цілісного складового феномена.*

*Факторами впливу на покращення рівня здоров'я населення являються: формування нової філософії по поліпшенню здоров'я людей; гуманізація праці персоналу; розвиток корпоративної культури; формування соціально-психологічного клімату в колективі, становлення корпоративної соціальної відповідальності.*

**Ключові слова:** *здоров'я людини, якість трудового життя, гуманізація праці, корпоративна культура, соціальна відповідальність корпорацій, філософія організації, соціальні аспекти.*

*Буковинская М.П.*

### ***Здоровье населения как социальный аспект философии организации***

*Статья посвящается проблемам сохранения и укрепления здоровья каждого индивидуума и общества в целом. Определено составные здоровья-физические, психические, духовные и социальные аспекты в реальной жизни, которые действуют одновременно и их влияние определяет состояние здоровья человека как целостного составного феномена.*

**Ключевые слова:** *здоровья человека, качество трудовой жизни, гуманизация труда, корпоративная культура, социальная ответственность корпорацій, философия организации, социальные аспекты.*

*Bukovinska M.*

### ***Public health as a social aspect philosophy of***

*The article is devoted the problems of maintainance and strengthening of health each to the individual and societies on the whole. Certainly constituents of health – physical, psychical, spiritual and social aspects in the real life, which operate simultaneously and their influence is determined by the state of health of man as integral component phenomena. On the improvement of health of population level appear the factors of influence: forming of new philosophy is on the improvement of health of people; humanizing of labour of personnel; development*

*of corporate culture; forming of socialpsychological climate is in a collective, becoming of corporate social responsibility.*

Ж. «Моделювання регіональної економіки» Івано-Франківськ,  
Прикарпатський національний університет ім. Василя Стефаника, 2012 №1  
(19) с. 118-127

Марія Петрівна Буковинська

Тел.095-496-1287