

Анализ состояния здоровья работников предприятия в условиях эпидемии Ковид-19, как фактора производительности труда. Исследование отдельного случая

Попова Ирина Викторовна 

доктор социологических наук, доцент, профессор
ФГБОУ ВО «Ярославский технический университет», Ярославль, Россия
E-mail: pivik@list.ru

Голубева Анна Романовна

студент
ФГБОУ ВО «Ярославский технический университет», Ярославль, Россия
E-mail: anna.golubeva.03@mail.ru

Разгуляева Полина Сергеевна

студент
ФГБОУ ВО «Ярославский технический университет», Ярославль, Россия
E-mail: razgulyaeva_03@mail.ru

Аннотация. В статье на результатах эмпирического исследования показано, что проблема повышения производительности труда применительно к Российской Федерации на протяжении нескольких десятилетий является насущной. Рассматривается один из существенных факторов влияния на производительность труда – состояние здоровья работников предприятия. Актуальность исследования определяется тем, что прошедшая пандемия Ковид-19, существенно повлияла на состояние здоровья работников, ухудшив качество рабочей силы. Необходимость эмпирического исследования обусловлена тем, что люди столкнулись с заболеванием, которое отличается не только опасностью возбудителя, но и последствиями от осложнений. Приведены результаты, показывающие с какими осложнениями столкнулись переболевшие, что позволило установить связь состояния здоровья с производительностью их труда. Применялась методика исследования отдельного случая. В данном исследовании объектом было выбрано предприятие ООО «ХБК «Навтекс» - ранее известно как Наволокский хлопчатобумажный комбинат «Приволжская коммуна». Основной вид деятельности предприятия – производство хлопчатобумажных тканей и изделий медицинского назначения. Положение каждого конкретного предприятия зависит от места его нахождения, отрасли, численности, оснащенности и других факторов, что сказывается на трудовом поведении рабочих. Наиболее высока дифференциация уровня производительности труда по регионам, которая основана на региональных различиях в структуре экономики и технико-технологическими факторами. Были опрошены рабочие основного производства. Проведен сплошной опрос методом анкетирования. Цель статьи – дать описание состояния здоровья работников на отдельном предприятии после пандемии Ковид-19 и ее влияния на производительность труда работающих. Научную новизну обеспечивают результаты эмпирического исследования с использованием авторского инструментария.

Ключевые слова: производительность труда, качество рабочей силы, изучение отдельного случая, коронавирус, самооценка здоровья, показатели качества рабочей силы

JEL codes: A14, A12, C01

Для цитирования: Попова, И.В. Анализ состояния здоровья работников предприятия в условиях эпидемии Ковид-19, как фактора производительности труда. Исследование отдельного случая. /И.В. Попова, А.И. Голубева, П.С. Разгуляева . - Текст : электронный // Теоретическая экономика. - 2024 - №2. - С.54-65. - URL: <http://www.theoreticaleconomy.ru> (Дата публикации: 29.02.2024)

Введение

Уровень здоровья как фактор производительности труда в отечественной экономической теории чаще только упоминается, но мало исследован. В России не стоит вопрос использования тех факторов повышения производительности труда, которые принято считать второстепенными, так как не исчерпаны другие возможности, такие, как модернизация производства, материальное стимулирование. В то время, как западные специалисты не только в теории, но и на практике используют состояние здоровья людей как механизм, влияющий на результативность деятельности компании. Изучение влияния качества рабочей силы на производительность труда является сложной исследовательской задачей, прежде всего, с точки зрения измерения этого влияния. В настоящее время необходимо уделить данному фактору особое внимание, что связано с возникновением и развитием пандемии Корона-вируса.

Обзор литературы

Экономическое развитие в современном мире базируется на росте производительности труда. Именно производительность труда в большей степени, чем какой-либо другой фактор, определяет уровень и качество жизни всего общества и является в долгосрочной перспективе наилучшим показателем экономической эффективности хозяйственного комплекса. Вопросы повышения производительности труда всегда актуальны для любого государства, в любой экономической системе. Россия, обладая богатейшим ресурсным потенциалом, по уровню производительности труда отстает от развитых стран в 5 – 7 раз, и, как следствие, не входит в число лидеров в мире по уровню благосостояния населения. Преодоление массовой бедности предполагает поддержание высоких темпов экономического роста, для чего необходимо обеспечивать устойчивое повышение производительности труда.

Сформировалось ложное представление, что в рыночных условиях главный смысл деятельности сводится к получению прибыли независимо от роста производительности труда. Вопросами труда и его производительности занимались многие известные ученые, начиная с В. Петти, А. Смита и К. Маркса. В нашей стране этим проблемам уделяли внимание такие экономисты, как А. И. Анчишкин [1], Е. В. Борисов [2], Л. С. Бляхман [3], Р.В Гаврилов [4], Е. Л. Маневич [5], В. С. Немчинов [6] и другие. В последние годы теоретические аспекты производительности труда нашли отражение в работах О. Е. Германовой [7], В. А. Дергунова [8], В. Я. Ельмеева [9], А. В. Золотова [10] и других

Теоретические подходы к производительности труда, характерные для неоклассического и связанных с ним направлений, представлены в работах М. Альберта, Р. Барра, С. Брю, К. Макконнелла, М. Портера и др.

Несмотря на значительную историю исследований производительности труда, данная проблема остается актуальной и требующей постоянной разработки. В настоящее время в научной литературе выделяют несколько причин низкой производительности труда:

- устаревшие методы производства, оборудование и мощности;
- нехватка профессиональных навыков;
- слабое развитие финансовой системы;
- редкое использование комплексного подхода в отношении планирования развития территории;
- уровень мотивации персонала;
- организационные факторы.

Изменение ситуации, по мнению экспертов, может произойти, если руководители государственных и частных компаний будут больше уделять внимания обучению персонала, обновлению основных фондов и улучшению условий труда [11, 12].

Рост общественной производительности труда служит неперенным условием развития производства и национальной экономики в целом, оказывая влияние на воспроизводственные процессы, социальную структуру общества, возможности развития работника и всех

производительных сил. Он является выражением всеобщего экономического закона повышающейся производительности труда, который выражает причинно–следственную связь между трудом и его результатами [13].

Различают производительность труда в масштабе страны, региона, отрасли, производительность труда на предприятии и производительность индивидуального труда отдельного работника.

Каждое предприятие отличается конкретным уровнем производительности труда. Изменение этого уровня во времени показывает динамику производительности. Изменения происходят в сторону увеличения и в сторону уменьшения, что вызывается совокупностью различных факторов. Однако непременным условием развития производства служит рост производительности труда, который является экономической необходимостью для развития общества независимо от господствующей в нем системы хозяйствования. На уровень производительности труда оказывает влияние величина экстенсивного использования труда, интенсивность труда, а также технико– технологический и организационный уровень производства [14 С. 57–58].

В мировой производственной практике постоянно ведется поиск наиболее рациональных форм и моделей организации труда и управления персоналом, предполагающих комплекс мер не только по развитию технологической инфраструктуры, но и по учету влияния «человеческого фактора» на рост производительности труда.

Промышленное предприятие представляет собой сложную социально–экономическую (производственную) систему, представляющую собой совокупность технической, технологической, социальной, организационной и экономической подсистем. Каждая из указанных подсистем имеет свои характеристики и предназначение:

- техническая (производственно–технический комплекс) – пропорциональное соотношение производственных мощностей;
- технологическая (последовательность процессов и процедур) – обеспечение требуемого качества продукции;
- социальная (профессиональное объединение работников) – рациональный подбор и развитие персонала;
- организационная (организация производства, труда и управления) – эффективное функционирование и взаимодействие персонала;
- экономическая (показатели деятельности) – эффективное и рациональное использование имеющихся ресурсов.

Существует три типа производительности труда:

- индивидуальная (подразумеваются трудозатраты одного сотрудника, которые зависят от его навыка и опыта работы в конкретной сфере);
- локальная (понимается вся отрасль или уровень производительности труда в каком–то определённом регионе);
- общественная (представляет всеобщее состояние экономики страны в целом).

Производительность труда приобретает огромную значимость, так как благодаря её росту предприятия должны изучать все факторы, влияющие на уровень производительности труда и выявление резервов её роста. Именно поэтому необходимо рассмотреть факторы производительности труда. Под факторами производительности труда понимается совокупность преобразований определенных условий, которые способны привести к изменению затрат труда на производство единицы продукции или оказания услуг. Нужно подчеркнуть, что все факторы взаимосвязаны между собой, но для лучшего исследования производительности труда, её динамики правильнее разобрать каждый фактор по отдельности. Основными из них являются следующие:

- материально–технические;
- организационно–экономические;
- экономико–правовые;

- материально–стимулирующие;
- социально–психофизиологические.

На уровне отдельного предприятия (организации) все факторы можно разделить на внутренние и внешние. Внутренние факторы включают уровень технической вооруженности предприятия, эффективность применяемой технологии, организацию труда и производства, квалификацию и системы стимулирования персонала, условия труда, инновации, то есть все то, что зависит от коллектива предприятия и его руководителей. К внешним факторам следует отнести политическое положение в стране и в мире, уровень развития рыночных отношений, конкуренцию, научно–технический прогресс, общий уровень экономического развития, качество и количество трудовых ресурсов страны, наличие природных ресурсов, развитие социальной и производственной инфраструктуры (работа пассажирского транспорта, медицинское обслуживание, организация культурно–просветительной и спортивно–оздоровительной работы, жилищно–бытовые условия) [15 с. 309].

Ряд авторов, анализируя влияние рыночного отбора на рост фирм в России, понимают под ростом увеличение доли на рынке и повышение выручки, используя декомпозицию агрегированной производительности труда на уровне отрасли. Для ускорения производительности труда в российской экономике в ближайшие годы необходимы не только количественные, но и качественные изменения. Уровень производительности труда вновь выходящих на рынок фирм ниже уровня производительности труда уже работающих на рынке, поэтому рост количества таких фирм также не может автоматически увеличить агрегированный показатель производительности труда [16, с. 102; 17, с. 112].

Ключевую роль в любой системе играют люди, участвующие в производственном процессе, неразрывными частями которого являются технологический и трудовой процессы. Производительность труда на предприятии зависит от множества причин: от имеющегося оборудования, применяемых технологических процессов, используемых материалов, организации производства, условий труда, но также во многом определяется мастерством рабочих и состоянием их здоровья. Поэтому изменять уровень производительности труда можно, как повышая технический уровень производства, так и улучшая качество рабочей силы. Понятно, что внедрение нового оборудования является сильным резервом роста производительности труда, но надо понимать, что этот фактор невозможно использовать постоянно, так как оборудование обновляют не часто, однажды закупленное, оно работает длительное время. Такой фактор, как организация производства и труда, можно рассматривать в постоянной положительной динамике, так как любое предприятие всегда совершенствует этот процесс. Что касается качества рабочей силы, то оно всегда претерпевает изменения по разным причинам: текучесть кадров, увеличивающаяся из–за наличия как внутренних проблем на предприятии, так и экономических проблем в стране.

Даже самый совершенный уровень организации труда и производства на предприятии при рабочей силе низкого качества не даст желаемого повышения производительности труда. Таким образом, качество рабочей силы — это как раз тот фактор, на который замыкаются все факторы, оказывающие влияние на изменение уровня производительности труда. Поэтому можно определённо сказать, что, управляя качеством рабочей силы предприятия, можно при прочих равных условиях управлять уровнем производительности труда.

В связи с возникшей пандемией качество рабочей силы становится актуальной проблемой повышения производительности труда. Изучение качества рабочей силы берет свое начало в работах А. Смита и Д. Рикардо, заложивших основы экономической теории. Новое развитие данной категории было придано К. Марксом, который предложил считать рабочую силу специфическим товаром на рынке труда. В современной экономической теории большое внимание уделяется составным частям качества рабочей силы. Большинство ученых определяют качество рабочей силы как совокупность человеческих характеристик, которые проявляются в производственном

процессе. В современных условиях экономического развития среди определяющих факторов как отечественные, так и зарубежные ученые отмечают качество человеческих ресурсов, рабочей силы, человеческий потенциал. Конкурентные преимущества приобретают те предприятия, которые способны обеспечить более высокую производительность труда, а она напрямую связана с качеством рабочей силы.

Как экономическая категория качество рабочей силы выражает отношения работника и работодателя по формированию и реализации его способностей к труду и представлено как совокупность таких свойств человека, как профессиональные, медико-физиологические личностные характеристики работника: компетентность, наличие навыков, опыта, состояние здоровья, мотивируемость [18, с.87].

Рассматривая рабочую силу как комплекс человеческих характеристик, которые проявляются в процессе труда и позволяют обеспечивать качество коллективного труда, мы выбрали для исследования такой фактор, как состояние здоровья, под которым понимается определенный уровень физической и социальной адаптации человека. Он проявляется в комфортности физического, умственного и социального самочувствия человека [19, с. 257].

Среди всех перечисленных характеристик качества рабочей силы основополагающим элементом является здоровье человека. Здоровье человека является основной заданной от природы характеристикой. Качество рабочей силы напрямую связано с совокупностью физических свойств человека, требуемых для выполнения определенного вида и сложности труда. При отсутствии здоровья снижается работоспособность человека. Как правило, под здоровьем принято понимать интегральный показатель полного физиологического, психического и социального состояния человека. По определению Всемирной организации здравоохранения под здоровьем на уровне индивидуальном понимают отсутствие выявленных расстройств и заболеваний. Если рассматривать здоровье на популяционном уровне, то это — процесс снижения уровня смертности, заболеваемости, инвалидности. Классическим определением понятия здоровья принято считать следующую формулировку: «здоровье – это состояние полного физического, душевного и социального благополучия, а не только отсутствие болезней и физических дефектов» [20].

Методология исследования

Исследование внутренних факторов производительности труда требует такой методики, как изучение отдельного случая. Положение каждого конкретного предприятия зависит от места его нахождения, отрасли, численности, оснащенности и других факторов, что сказывается на трудовом поведении рабочих. Наиболее высока дифференциация уровня производительности труда по регионам, которая основана на региональных различиях в структуре экономики и технико-технологических факторах. Отношение между максимальным (Ненецкий АО) и минимальным (Ивановская область) значением данного показателя по регионам превышает 18 раз.

Исследование проводилось методом анкетирования в гугл-форме, был опрошен 71 человек что составляет 8% генеральной совокупности.

Цель исследования – дать описание качества рабочей силы предприятия ООО «ХБК «Навтэк» после пандемии COVID-19.

Предмет исследования – взаимосвязь качества рабочей силы с производительностью труда.

Объект – рабочие основного производства ООО «ХБК «Навтэк».

В нашем исследовании главным было то, что предприятие находится в условиях локального рынка труда, является одним из старейших предприятий текстильной отрасли и прошло этап технического перевооружения.

ООО «ХБК «Навтэк» – ранее был известен как Наволокский хлопчатобумажный комбинат «Приволжская коммуна». Основной вид деятельности предприятия – производство хлопчатобумажных тканей и изделий медицинского назначения.

ООО «ХБК «Навтэк» имеет в своем составе три основных производства: ткацкое, отделочное

и бинторезное.

Ткацкое производство выпускает хлопчатобумажные ткани бязевой группы и марли. В ткацких цехах установлены ткацкие станки, станки отечественного производства и чехословацкие станки.

Отделочное производство специализировано на выпуск отбеленных бязей, полотенечной ткани, медицинской марли и изделий из неё.

Бинторезное производство выпускает изделия медицинского назначения.

Ткани и марля выпускаются с различными поверхностными плотностями. Предприятие имеет сертификат соответствия международной Системе Менеджмента Качества. Продукция ООО «ХБК «Навтекс» реализуется как на внутреннем, так и на внешнем рынке.

ООО «ХБК «Навтекс» является крупнейшим российским производителем марли, марлевых перевязочных средств, в том числе инновационных. Контролируя весь производственный процесс, отвечают за качество выпускаемой продукции и предлагают своим партнерам оптимальные условия сотрудничества, в том числе выпуск продукции под собственной торговой маркой (СТМ).

Вся продукция сертифицирована по системе Международного стандарта качества изделий ISO 13485, и соответствует требованиям не только российского ГОСТа, но и европейского стандарта качества.

Ассортимент импортируемых медицинских изделий представлен эластичными и гипсовыми бинтами, шприцами и системами, медицинской одеждой из нетканых материалов, латексными перчатками.

ООО «ХБК «Навтекс» выбирают крупные торговые и аптечные сети, фарм-дистрибьюторы, и свыше 5000 лечебно-профилактических учреждений по всей стране.

Преимущества предприятия:

- производитель – собственное производство позволяет предоставлять лучшие условия клиентам;
- качество и надежность – предприятие зарекомендовало себя как надежный поставщик медицинских изделий высокого качества;
- крупный импортер – сотрудничают только с надежными, проверенными производителями, совместно контролируя качество приобретаемых товаров;
- развитая логистика – широкая логистическая сеть позволяет одновременно закрывать потребности нескольких регионов.

Продукция компании реализуется через широкую сеть крупнейших фарм-дистрибьютеров по линии государственного заказа, а также экспортируется. Основной ассортимент составляют: марля, марлевые отрезки, медицинские бинты, салфетки, в том числе салфетки с рентгеноконтрастной нитью.

Вся продукция изготавливается в строгом соответствии с требованиями российского ГОСТа и ТУ. В 2016 году началась реализация масштабного инвестиционного проекта по созданию современного производства перевязочных средств, приобретено ткацкое и отделочное оборудование, вторая линия отбели, расширено бинторезное производство. Общая стоимость проекта свыше 700 миллионов рублей. Кроме собственных средств на его реализацию выделен льготный займ от фонда развития промышленности, привлечены кредитные средства от надежных российских банков.

Новое оборудование уникально – оно спроектировано немецкими и российскими инженерами специально для предприятия ООО «ХБК «Навтекс». Перед специалистами двух стран стояла задача создать не просто универсальную линию, а исключительно под заданные параметры. Установленное оборудование высокопроизводительно и эффективно. Продукция компании – готовое решение для операционных и процедурных кабинетов. Незаменимы при любых медицинских манипуляциях стерильные салфетки в несколько сложенных. Быстро обнаружить и ликвидировать оставленный во время полостной операции материал позволяют салфетки с рентгеноконтрастной нитью. Хорошо впитывают и надежно фиксируют качественные хлопковые бинты. Предприятием планируется выпускать до 300 миллионов погонных метров в год перевязочных материалов на тканной основе.

ООО «ХБК «Навтекс» – социально–ответственный работодатель. На предприятии созданы новые рабочие места, привлекательные для молодых специалистов. Кроме достойных условий труда, компания предлагает обучение, решая системную проблему профтехнического образования. Особенностью является получение двойных профессий. Специалист может работать на нескольких линиях современного оборудования, выполняя различные технологические операции.

Реализация масштабного инвестиционного проекта по созданию современного высокотехнологичного производства марлевых перевязочных средств позволила увеличить производственные мощности, повысить объемы экономии энергоресурсов, улучшить условия труда для сотрудников предприятия.

Результаты исследования.

Актуальность проблемы исследования связана с пандемией корона–вируса, продолжающейся на протяжении последних трех лет. По данным медицинских исследований данное заболевание имеет осложнения, которые сказываются на состоянии здоровья продолжительное время после болезни. Однако этот факт не учитывается при определении срока нетрудоспособности и не имеет продолжения в период, когда листок нетрудоспособности закрыт. Управление здоровьем персонала после пандемии выходит на одно из первых мест в решении проблемы повышения производительности труда. Новизна исследования заключается в возможности описания уровня здоровья работающих людей, живущих в условиях пандемии. Научная задача исследования – показать, как с помощью эмпирического исследования можно зафиксировать взаимосвязь качества рабочей силы через изучение его основного компонента – состояния здоровья – с производительностью труда.

Для определения показателей, которые могут быть использованы для исследования влияния здоровья работников на производительность труда необходима операционализация понятий. Проведенная процедура позволила нам выделить следующие показатели:

- самооценка собственного здоровья;
- наличие профессиональных заболеваний;
- наличие хронических заболеваний;
- частота плохого самочувствия;
- последствия перенесенного корона–вируса;
- оценка настроения;
- вредные привычки;
- качество питания;
- частота посещения врачей;
- самооценка производительности труда;
- связь самочувствия с выполнением дневной нормы [21, с. 285].

Для описания состояния здоровья определенной группы людей можно через их самооценку. Для получения самооценки состояния здоровья в исследовании был задан вопрос: «Как бы Вы в целом оценили свое здоровье?» Получен результат рисунок 1

Фактором, влияющим на производительность труда, является самочувствие, которое бывает разным в зависимости от различных условий, в которых человек живет. Поэтому сопоставление состояния здоровья и самочувствия является необходимым условием при описании качества рабочей силы. На вопрос: «Как Вы оцениваете свое самочувствие чаще всего?» получен следующий результат: 62,3% – иногда бывает плохое самочувствие, что–то болит; 31,9% – в основном у меня всегда хорошее самочувствие, ничего не болит; 5,8% – почти всегда плохое самочувствие, всегда что–то болит. Из полученного результата видно, что из тех, кто оценивает состояние здоровья как хорошее, есть люди, которые иногда чувствуют себя плохо, что может оказывать влияние на производительность их труда.

В качестве уточняющего задавался вопрос: «Что из перечисленного, беспокоит Вас и как часто?»

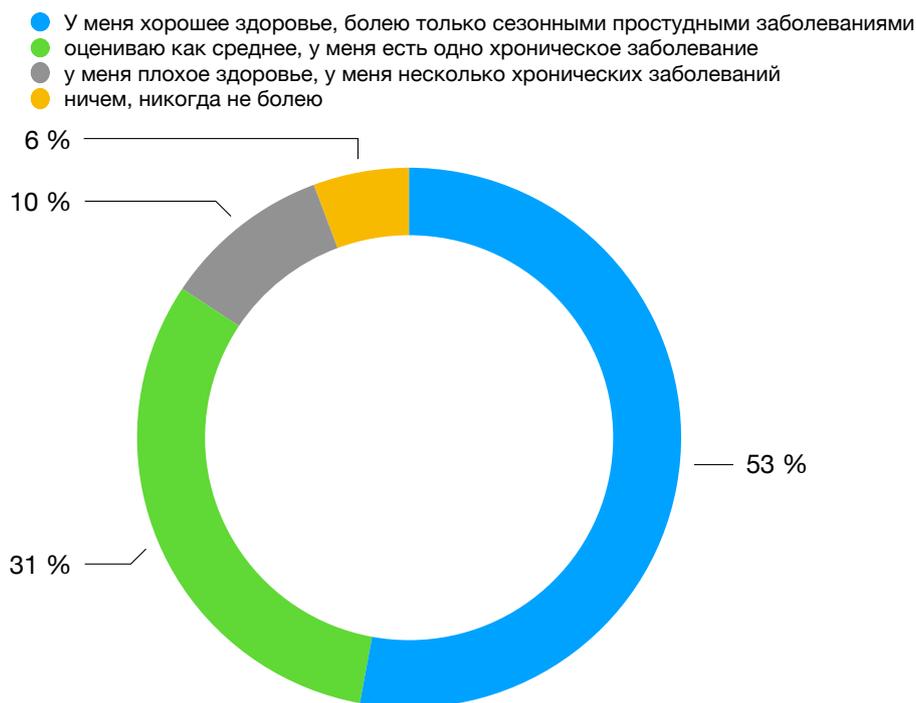


Рисунок 1 – Самооценка респондентами состояния здоровья (% от числа опрошенных)

Источник: составлено авторами по результатам опроса

Таблица 1 – Причины плохого самочувствия (% от числа ответивших)

	Часто беспокоит	Иногда беспокоит	Не беспокоит
Головные боли	29,0	58,2	12,8
Повышенное давление	17,0	44,6	38,4
Головокружение	7,5	52,5	40,0
Боли в области сердца	5,1	51,3	43,6
Боль в суставах	24,5	40,8	34,7
Расстройство желудочно-кишечного тракта	11,9	50,0	38,1
Расстройство сна	34,0	31,9	34,1
Боль в спине	32,0	50,9	17,1
Слабость	31,2	41,7	27,1
Тяжесть и боль в ногах	29,2	37,5	33,3
Раздражительность	28,8	42,4	28,8

Источник: составлено авторами по результатам опроса

Фактором, повлиявшим на качество рабочей силы и вызвавшим необходимость выявления связи между пандемией и производительностью труда, стал характер прошедшей эпидемии COVID-19. Отражение ее в медицинской статистике не дает возможности качественной оценки самого заболевания. Резкое падение интереса к такому существенному для здоровья миллионов людей событию, концентрация внимания только на вопросах лечения и смертности не оправданно. Последствия после перенесенного заболевания остаются долговременными и серьезными. Именно это и ставит задачу выявления взаимосвязи между состоянием здоровья и, как следствие, с производительностью труда работников физического труда.

Для выявления и фиксации такой связи, единственным методом исследования является

социологический опрос, позволяющий получить информацию от самих людей через их самоощущения.

Для оценки масштабов эпидемии в исследовании задавался вопрос: «Сколько раз Вы переболели Ковидом за период пандемии (за последние три года)?»

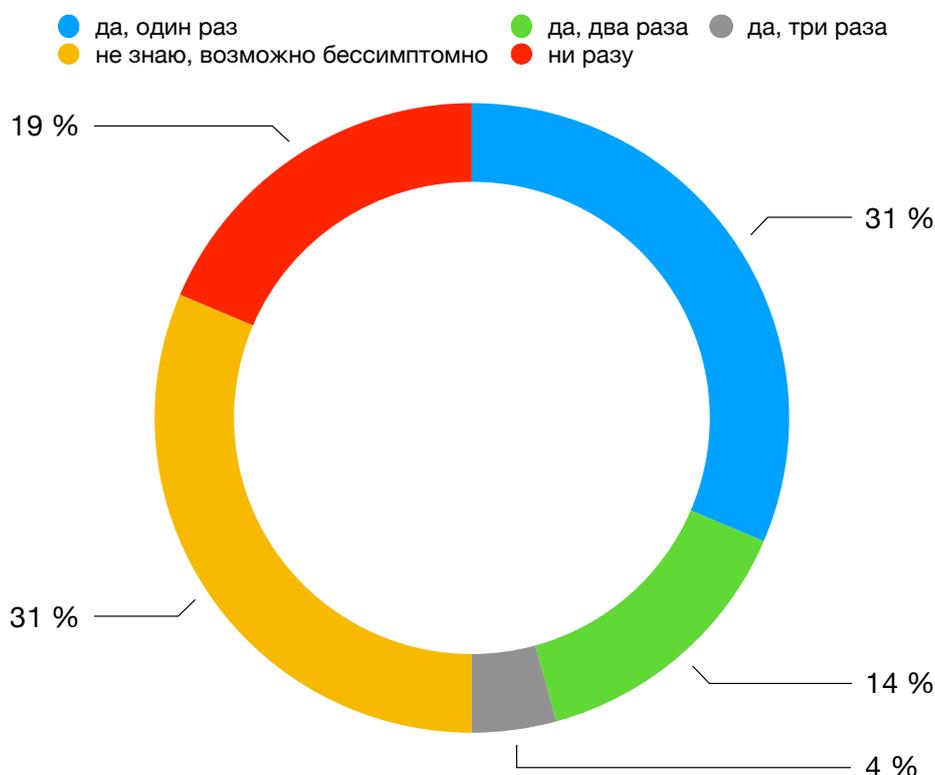


Рисунок 2 – Частота перенесенного заболевания
(% от числа опрошенных)

Источник: составлено авторами по результатам опроса

Следует обратить внимание на результат, полученный по вопросу: «Ковид Вам поставили по результатам анализа?»

49,3% – нигде не обращались, медицинского подтверждения не имеют, лечились самостоятельно; у 11,9% тест не подтвердил, но симптомы были; 35,8% знают об этом по результатам анализа; 3,0% диагноз поставили по симптомам в поликлинике.

Этот результат подтверждает гипотезу исследования о том, что медицинская статистика не дает полного представления о картине прошедшей эпидемии. Кроме того, на основании полученного результата можно сделать важный вывод об организации системой здравоохранения оказания помощи населению во время пандемии. Не была организована бесплатная процедура тестирования, качество тестов было недопустимо низким, работа скорой помощи при закрытых на карантин медицинских учреждениях не обеспечивала населению возможности получения своевременной, бесплатной, качественной помощи.

Нельзя не отметить, что в этом результате проявила себя и такая проблема, как культура сохранения здоровья самим населением. Вся история организации системы здравоохранения и особенно все, что происходило за последние десятилетия ее реформирования, привели к тому, что люди обращаются за медицинской помощью только в крайнем случае. Это подтвердили результаты ответов на вопрос: «Как часто Вы посещаете врачей?»

Сгруппировав по смыслу полученный результат получили: 21,4%, когда что-то беспокоит, сразу иду к врачу и еще 11,4% каждые полгода прохожу профилактический осмотр. Таким образом, количество обладающих культурой сохранения здоровья – каждый третий. Остальные обращаются

к врачам только, когда нужно взять больничный (14,3%), только в крайнем случае, когда уже невозможно терпеть (35,7%), редко, предпочитаю лечиться своими средствами (17,1%). Это могло усугубить ситуацию с последствиями перенесенного заболевания.

Для описания последствий пандемии на примере работников одного предприятия, задавался вопрос: «Из перечисленных осложнений, что есть (было) у Вас?» можно было выбрать несколько вариантов, поэтому сумма больше 100%. В порядке убывания:

Пропадало на некоторое время обоняние – 32,4%

Выпадение волос – 20,6%

Боли в суставах – 20,6%

Ухудшение памяти – 19,1%

Головные боли после выздоровления – 16,2%

Расстройство сна – 10,3%

Обоняние не восстановилось – 8,8%

Тревожность, панические атаки – 7,4%

68,6% опрошенных считают, что система здравоохранения обязательно должна уделять внимание лечению осложнений так как таких людей много.

Для установления связи между перенесенным заболеванием и производительностью труда в исследовании задавался вопрос: «Можете ли Вы сказать, что после перенесенного Ковида Вам стало тяжелее справляться с работой из-за плохого самочувствия?»

Из числа переболевших:

52,8% не усматривают такой связи

13,2% иногда бывает и это точно появилось после Ковида

5,6% да, могу определенно сказать, что самочувствие ухудшилось после Ковида и мне стало тяжелее работать

28,4% – не могу оценить.

Таким образом, каждому пятому работнику стало труднее работать после перенесенного Ковида.

Выводы

Подводя итог, можно сделать следующие выводы:

– исследование проблемы влияния качества рабочей силы на производительность труда в условиях эпидемии Ковид-19 является актуальной научной задачей;

– связь между состоянием здоровья после болезни и производительностью труда существует;

– выявленный уровень осложнений позволяет говорить о том, что система здравоохранения не уделяет должного внимания восстановлению людей после перенесенного заболевания;

– низкий уровень культуры здоровьесбережения является фактором ухудшения качества рабочей силы.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Анчишкин А.И. Наука – техника - экономика. М.: Экономика. 1986. – 384 с.
2. Борисов Е.В. Экономическая теория. Учебник. – 3-е изд., перераб. И доп. М.: Юрайт-Издат, 2015. – 399 с.
3. Бляхман Л.С. Экономика, организация управления и планирование научно-технического прогресса. Москва: высш. шк., 1991. – 286 с.
4. Гаврилов Р.В. Производительность труда: показатели планирования и методы измерения. – Москва: Экономика, 1985. – 118 с.
5. Маневич Е.Л. Проблемы общественного труда. М., 1966. – 190 с.
6. Немчинов В.С. О дальнейшем совершенствовании планирования и управления народным хозяйством. - Москва: Экономика. 1963. – 74 с.
7. Германова О.Е. Производительность: экономическое содержание и проблемы измерения. Рост. гос. ун-т. – Москва: Наука, 1996. 187 с.
8. Дергунов В.А. Организационно-экономические условия формирования кадрового потенциала в сельском хозяйстве. (На материалах Республики Мордовия): Автореферат дис....канд.экон.наук. Москва., 2010. – 23 с. 003490210.
9. Ельмеев В.Я. К созданию теории воспроизводства на основе законов движения потребительской стоимости. // Вестник СПбГУ. Сер. 5. 2010. Вып. 2. – с. 35-45.
10. Золотов В.А. Реализация принципов безусловного базового дохода как ответ на вызовы коронавируса. // Уровень жизни населения регионов России. 2020. - Том 16. - № 4. - С. 96-104
11. Экономические проблемы современной России [Электронный ресурс] - <http://investtalk.ru/forum/topic/17247-ekonomicheskie-problemy-sovremennoj-rossii/>
12. Проблемы современной экономики России [Электронный ресурс] - <http://www.protown.ru/information/hidden/6584.htm>
13. Морозова Н.А. Производительность труда: теоретические основы и факторы ее роста в современной экономике: Автореферат дис. ... канд. экон. наук. – НН., 2007. – 23 с. – 003160120.
14. Остапенко Ю. М. Экономика труда: Учебное пособие. - М.: ИНФРА-М, 2007. - 272 с.
15. Титов В. И. Экономика предприятия: Учебник - М.: Дашков и К, 2004. - 461 с.
16. Савин И.В., Мариев О.С., Пушкарев А.А. Оценка рыночного отбора в России: когда размер (фирмы) имеет значение. // Вопросы экономики. 2020. № 2. С. 101-124.
17. Бессонова Е.В., Морозов А.Г., Турдыева Н.А., Цветкова А.Н. Возможности ускорения роста производительности труда: роль малых и средних предприятий. // Вопросы экономики. 2020. № 3. С. 98-115.
18. Разумов А.А., Дрямов В.П. Качество рабочей силы: от теории к практике. //Уровень жизни населения регионов России. 2007. № 8-9. С. 87-92.
19. Кулебакина О.И. Современные подходы к исследованию качества рабочей силы. //Вестник КемГУ. № 1. 2013. С. 256-259.
20. Преамбула к Уставу (Конституции) Всемирной организации здравоохранения
21. Попова И.В., Котлярова Л.Д., Котлярова О.А. Здоровье работников как фактор производительности труда. Проблемы измерения. //Вестник КГУ им. Н.А. Некрасова. - № 6. - 2014. - С. 284-289.

Coronavirus: impact on labor productivity. Investigation of an individual case.

Irina V. Popova

Doctor of Sociology, Associate Professor
Yaroslavl State Technical University, Yaroslavl, Russia
E-mail: pivik@list.ru

Golubeva Anna Romanovna

student
Yaroslavl State Technical University, Yaroslavl, Russia
E-mail: anna.golubeva.03@mail.ru

Razgulyaeva Polina Sergeevna

student
Yaroslavl State Technical University, Yaroslavl, Russia
E-mail: razgulyaeva_03@mail.ru

Annotation. Based on the results of an empirical study, the article shows that the problem of increasing labor productivity in relation to the Russian Federation has been pressing for several decades. One of the significant factors influencing its growth is considered - the quality of the workforce. The relevance of the study is determined by the consequences of the past Covid-19 pandemic. With the help of the results of the study, the relationship between the health status of employees and labor productivity is proved. Finding such a connection is due to the fact that people have experienced a pandemic of a disease that differs not only in the danger of the pathogen, but also in the consequences of complications. The results are presented, showing what complications those who have been ill have encountered and how this affects their labor productivity. The methodology of the study of an individual case was used. In this study, the object was chosen by the enterprise LLC «КБК «Navtex» - formerly known as the Navolok cotton mill «Privolzhskaya Commune». The main activity of the enterprise is the production of cotton fabrics and medical products. The position of each particular enterprise depends on its location, industry, number, equipment and other factors, which affects the labor behavior of workers. The differentiation of the level of labor productivity by regions is the highest, which is based on regional differences in the structure of the economy and technical and technological factors. The workers of the main production were interviewed. A continuous survey was conducted using the questionnaire method. The purpose of the article is to describe the health status of workers at a separate enterprise after the Covid-19 pandemic and its impact on the productivity of workers. Scientific novelty is provided by the results of empirical research using the author's tools.

Keywords: labor productivity, labor force quality, case study, coronavirus, health self-assessment, labor force quality indicators