

Гарницкая Ирина Леонидовна,
начальник отдела кадров
ГБПОУ ЯНАО «Ноябрьский колледж
профессиональных и информационных
технологий».
E-mail: garnitskaya79@mail.ru

Шмаков Дмитрий Владимирович,
заместитель директора по организации
безопасности жизнедеятельности
ГБПОУ ЯНАО «Ноябрьский колледж
профессиональных и информационных
технологий».
E-mail: zamgobj@nkit.ru



СОЦИАЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ СОХРАНЕНИЯ РАБОТОСПОСОБНОСТИ И ЗДОРОВЬЯ ВОЗРАСТНОЙ КАТЕГОРИИ 50+

**КАДРОВЫЕ
РЕСУРСЫ В
ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ
ОБРАЗОВАНИИ**

УДК 37.08.

В данной статье рассмотрены вопросы социально-трудового потенциала лиц пожилого возраста и приведены примеры совокупности влияния различных факторов жизни, таких как здоровье, образование, квалификация и мотивация, а также проявление активности в организованном труде.

This article discusses issues of social and labor potential of elderly people, and provides examples of the combination of the influence of various factors of life, such as health, education, qualifications and motivation, as well as the activity in organized work.

Ключевые слова:

Социальные аспекты, лица пожилого возраста, сотрудники предпенсионного возраста, условия труда.

Key words:

social aspects, elderly people, employees of pre-retirement age, working conditions.

Пенсионное обеспечение является экономической и социальной гарантией для граждан любого государства. Исходя из требований, установленных на международном уровне, право граждан РФ на пенсионное обеспечение по возрасту, в случае болезни и инвалидности, а также в иных случаях, установленных законом, закреплено в статье 39 Конституции Российской Федерации [1]. Известно, что

уровень пенсионного обеспечения оказывает влияние на продолжительность и образ жизни пожилых людей, их участие в различных сферах жизнедеятельности общества. Одновременно повышается и социальная ответственность государства за принимаемые в пенсионной сфере решения и требует анализа всех сторон жизни лиц пожилого возраста [4].

В нашем учреждении социально-трудовой потенциал лиц пожилого возраста рассматривается как совокупное влияние таких факторов, как здоровье, образование, квалификация и мотивация, а также проявление активности в организованном труде. На сегодняшний день в колледже трудятся 74 сотрудника, которым больше 50 лет: из них мужчин – 19, женщин – 55.

На основной педагогический персонал приходится 45% (33 человека: ж. – 25, м. – 8)

И 55% – обслуживающий персонал (37 человек: ж. – 28, м. – 9).

Понимая под «работоспособностью» свойство человека проявлять трудовую активность на протяжении установленного времени и выполнять работу по заданному уровню эффективности, в нашем выступлении мы рассмотрим комплекс факторов, непосредственным образом влияющих на активность и эффективность трудовой деятельности лиц пожилого возраста.

Первым наиболее значимым фактором является ЗДОРОВЬЕ.

Предварительные (при поступлении на работу) и периодические (ежегодные) медицинские осмотры работников в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 12 апреля 2011 г. № 302н «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда» [5].

Все специалисты колледжа, в том числе и сотрудники возрастной группы 50+ ежегодно проходят периодический медицинский осмотр (обследования) [2]. По результатам 2018 года все специалисты колледжа не имеют медицинских противопоказаний к работе по занимаемым должностям.

3 октября 2018 года издан Федеральный закон № 353-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс РФ». Он дополняется новой статьей № 185.1, [6] согласно которой работники имеют право на освобождение от выполнения трудовых обязанностей на один рабочий день для прохождения диспансеризации (один раз в 3 года). При этом за ними сохраняется средний заработок и место работы (занимаемая должность). В случае если работнику осталось 5 лет (или менее) до выхода на пенсию, он признается сотрудником предпенсионного возраста. Таким работникам полагается не один, а два дополнительных дня для прохождения диспансеризации, и не раз в 3 года, а ежегодно с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем. Статья вступила в силу с 1 января 2019 года.

Вместе с тем отсутствие вот уже в течение пяти лет компенсационных выплат на оздоровление ограничивает возможности данной категории работников в укреплении и восстановлении здоровья.

Второй фактор – БЕЗОПАСНЫЕ УСЛОВИЯ ТРУДА.

В колледже для работающих возрастных сотрудников созданы безопасные условия на рабочих местах. Не-

смотря на то что для данной возрастной категории характерно нарастание утомляемости, снижение скорости и точности трудовых действий, уменьшение концентрации внимания, как правило, снижение уровня обучаемости, в нашей образовательной организации исключена возрастная дискриминация при найме и в процессе работы.

Специальная оценка условий труда, которая проводится в соответствии с Федеральным законом от 23.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» 1 раз в 5 лет [7]. Одними из основных ее целей являются:

- осуществления контроля за состоянием условий труда на рабочих местах;
- разработка и реализация мероприятий, направленных на улучшение условий труда работников;
- обеспечение работников средствами индивидуальной защиты, а также оснащения рабочих мест средствами коллективной защиты;
- информирование работников об условиях труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения их здоровья, о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов и о полагающихся работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, гарантиях и компенсациях;
- организация обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников;
- установление работникам предусмотренных Трудовым кодексом РФ гарантий и компенсаций и так далее.

В колледже специальная оценка условий труда проведена на всех рабочих местах, по результатам которой они оценены как допустимые (2-й класс), то есть рабочие места соответствуют требованиям безопасности.

В то же время наличие в колледже, расположенном в пяти корпусах, локализованных в трех удаленных друг от друга районах города, всего лишь одного фельдшера, деятельность которого нацелена на обслуживание несовершеннолетних студентов, создает определенные трудности при оказании первой медицинской помощи лицам возрастной категории 50+. К числу наиболее распространенных заболеваний лиц пожилого возраста, специалистов колледжа, которым необходима экстренная первая медицинская помощь, относятся: гипертония и гипотония, сердечная недостаточность, заболевания желудочно-кишечного тракта, урологические заболевания, почечная недостаточность, остеохондрозы и пр.

Третий фактор – ПСИХОФИЗИОЛОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ ТРУДА.

Понимая особенности данной возрастной группы, в необходимых случаях администрация колледжа идет на определенные организационные изменения в условиях работы, режиме труда и отдыха. Тем самым улучшая их положение через предоставление дополнительных льгот. В числе последних можно отметить – предоставление отпусков без сохранения заработной платы в период и в сроки, востребованные специалистом.

Законодательством Российской Федерации не установлены специальные требования к условиям труда и режиму работы сотрудников предпенсионного возраста. Общие советы работодателям по улучшению условий труда работников данной категории и производственной сферы приведены в пункте 13 Рекомендации № 162 «О пожилых трудящихся», утвержденной Международной организацией труда 23 июня 1980 г. [8] Например, работодателям рекомендуется:

- изменять формы организации труда, если они ведут к чрезмерному напряжению пожилых работников, в частности путем ограничения сверхурочной работы;
- приспособлять рабочее место и задания к возможностям трудящегося лица предпенсионного возраста, используя все имеющиеся технические средства и принципы эргономики, чтобы сохранить здоровье и работоспособность и предупредить несчастные случаи;
- организовать систематический контроль состояния здоровья пожилых работников;

Желание обучаться чему-то новому, потребность в совершенствовании своих знаний о современном мире – это результат столкновения пожилого человека с реальностью, которая становится ему непонятной и недоступной. Процесс обучения пожилых людей должен быть направлен на заполнение этого пробела.

- обеспечить безопасность и гигиену труда работников предпенсионного возраста.

Четвертый фактор – ПРАВОВЫЕ УСЛОВИЯ.

До сведения специалистов ноябрьского колледжа системно доводятся изменения действующего законодательства, регламентирующего изменения правового поля профессиональной деятельности. Так, в сентябре 2018 года до сведения коллектива было доведено Отраслевое соглашение между Департаментом образования ЯНАО и окружной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, в декабре 2018 года коллектив ознакомился с изменениями условий выхода на пенсию для лиц, проживающих в условиях Крайнего Севера. В январе 2019 года на общем собрании коллектива представители Пенсионного фонда РФ ознакомили коллектив с изменениями Пенсионной реформы РФ с учетом специфики районов Крайнего Севера.

Пятый фактор – ОБРАЗОВАНИЕ.

Обучение пожилых людей способствует их развитию и закреплению за ними значимого положения в современном мире. Специалист возрастной категории 50+ имеет понимание особенностей профессиональной де-

ятельности, большой жизненный опыт, что очень важно при организации воспитательной работы со студентами колледжа. При этом, как показывает практика образовательной организации, может испытывать определенные трудности в связи с введением технических и технологических инноваций. В частности, испытывать трудности в связи с информатизацией образовательного процесса. Организацию системы повышения квалификации можно считать способом улучшения качества жизни людей преклонного возраста.

Желание обучаться чему-то новому, потребность в совершенствовании своих знаний о современном мире – это результат столкновения пожилого человека с реальностью, которая становится ему непонятной и недоступной. Процесс обучения пожилых людей должен быть направлен на заполнение этого пробела. Необходимо подключить обучающегося к современной жизни, учитывая его возрастные особенности. После обучения у человека расширяется область выбора поведенческих моделей для разных ситуаций.

Обучение пожилых людей заключается в передаче навыков взаимодействия человека с разнообразными информационными ресурсами [3]. В этом отношении у колледжа имеется опыт работы с обществом «Добродетей» в период с 2009 по 2012 годы по обучению пенсионеров навыкам работы с персональным компьютером. Также опыт повышения квалификации специалистов колледжа преклонного возраста по использованию программных продуктов Microsoft Office (Word, Excel, PowerPoint, Outlook). Например, в 2018 году заслуженный учитель РФ Каранкевич Т. А. получила международный сертификат, подтверждающий ее уровень владения программными продуктами Excel и PowerPoint.

Люди возрастной категории 50+ более мотивированы на обучение. Например, для них важно:

- осознание того, что запаса знаний не хватает для эффективного взаимодействия с нынешним социумом;
- расхождение между собственными знаниями и общественными представлениями, которые нужно освоить для получения пожилым человеком навыков, помогающих адаптации к быстро изменяющейся социально-экономической, политической, нравственно-психологической ситуации в стране;
- привычка людей рассматриваемого возраста очень глубоко анализировать вопросы, которые выходят за рамки их собственной жизни и имеют всеобщий характер;
- стремление лучше изучить свою личность;
- дезориентация при столкновении с критической ситуацией;
- желание утолить культурную, творческую или интеллектуальную жажду.

В этом отношении колледж готов предоставить возможности для лиц возрастной категории 50+ повысить свою квалификацию, уровень профессионализма и удовлетворить личный интерес через Учебный центр профессиональной квалификации.

Шестой фактор – АКТИВНЫЙ ОБРАЗ ЖИЗНИ.

Активизация социального и физического потенциала пожилого работающего контингента – участие в работе клубов по интересам, активной физической деятельно-

сти. Например, среди специалистов колледжа, принимающих участие в ежегодном спортивном мероприятии «Лыжня России», – заведующий отделением, в городских соревнованиях по дартсу – преподаватель (2-е место в 2017 году) и мастер производственного обучения, по настольному теннису – методист (3-е место в 2016 году), по волейболу – мастера производственного обучения, заведующий практикой, по шахматам – преподаватель. Помимо этого, большая группа педагогов регулярно посещает бассейн, среди них преподаватель, который уже несколько лет подряд принимает участие в городских соревнованиях по плаванию.

Заключение договоров со спортивными учреждениями города для посещения бассейна, йоги, спортивных секций в вопросах сохранения работоспособности поколения 50+ является востребованным и актуальным.

При организации работы в образовательных учреждениях по повышению работоспособности лиц пожилого возраста необходимо принимать во внимание специфику нашего округа, выражающуюся в том, что люди пожилого возраста, выходя на пенсию, стараются сменить место жительства на более мягкий климат. Эта единственная причина оттока из кадрового состава пожилых людей. Так, за последние три года по причине смены места жительства был уволен по собственному желанию 21 человек.

Резюмируя, считаем, что для работников Крайнего Севера 50+ (и не только для них) необходимы меры социальной поддержки:

– возобновить компенсационные выплаты на оздоровление,

– рассмотреть Положение о материальной помощи, связанной с дорогостоящими лекарствами и платными медицинскими услугами,

– рассмотреть оформление полюсов добровольного медицинского страхования для работающих лиц начиная с 1969 года рождения (50 лет с 01.01.2019), чтобы была возможность своевременно проходить профилактические мероприятия (дополнительные обследования, лечение зубов, массаж и т.п.).

Лица пожилого возраста сохраняют те же желания и потребности, что и более молодые люди. С помощью работы они могут найти в обществе активное место, соответствующее их интересам, потребностям, жизненным устремлениям.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. <http://constitutionrf.ru/rzd-1/gl-2/st-39-krf>.
2. http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_120902.
3. <http://pansionat-osen.ru/poleznye-materialy/obuchenie-pojilih-ludei>.
4. <https://science-education.ru/ru/article/view?id=18594>.
5. <https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=309677>.
6. <http://www.ohrana-trud.ru/2018/10/19/fz-ot-03-10-2018-353-fz-o-vnesenii-izmenenij-v-trudovoj-kodeks-rf>.
7. <http://base.garant.ru/70552676>.
8. <http://docs.cntd.ru/document/901879564>.

ПРИЧИНЫ НАНИМАТЬ РАБОЧИХ, ВОЗРАСТ КОТОРЫХ СОСТАВЛЯЕТ 50+

1. НАВЫКИ ЛИДЕРСТВА

Пожилые рабочие уже поднялись по корпоративной лестнице и, скорее всего, справились с большими многофункциональными и разнообразными командами. Этот тип управленческого опыта – это множество знаний, которые могут помочь бизнесу процветать в трудные времена.

2. TECH-SAVVY

Технология не является факультативной – это жизненная линия связности с миром. Старые работники уже сделали много переходов со всех типов компьютеров, принтеров и устройств памяти. Пожилые работники были продуктивными в тот день, когда были выбраны гибкий диск, матричный принтер и MS DOS. Адаптация к новым и постоянно совершенствующимся технологиям не была необязательной, она была и остается императивной. Пожилые рабочие технически подкованы.

3. ТРУДОВАЯ ЭТИКА

Пожилые работники приходят в бизнес на работу.

Они не так легко отвлекаются, как их младшие коллеги, занимаясь серфингом в Интернете, проверяя Facebook или Tweeting во время работы. Старые рабочие тратят

гораздо меньше времени, чем другие работники, и тратят свое время на работу.

4. ПРИРОДНЫЕ НАСТАВНИКИ

Благодаря многолетнему опыту пожилые работники могут помочь молодым сотрудникам. Этот опыт может быть бесценным для управленческой команды, поскольку он может быть передан молодым, менее опытным работникам. Что еще более важно, пожилые работники, скорее всего, знают, как выполнить конкретную задачу или проект без необходимости искать его в Google или смотреть видео на YouTube. В результате пожилые работники естественным образом становятся наставниками, поскольку они предлагают ценную информацию и опыт.

5. МЕНЬШЕ ОТСУТСТВИЯ

На самом деле, скорее всего, пожилым работникам не нужно рано уходить, чтобы забрать больного ребенка из школы или уйти на много месяцев для отпуска по беременности и родам.

<https://ru.routestofinance.com/reasons-to-hire-workers-that-are-50>