

УДК 364

DOI 10.51691/2500-3666_2021_11_4

***ВНЕДРЕНИЕ СТРАТЕГИЙ АКТИВНОГО ДОЛГОЛЕТИЯ ПРИ
РАЗРАБОТКЕ КОРПОРАТИВНЫХ ПРОГРАММ: ОПЫТ РОССИЙСКИХ
БАНКОВ***

Субботина Т.Н.

к.п.н., доцент,

Калужский государственный университет им. К.Э. Циолковского,

Калуга, Россия

Гринберг А.М.

студент,

Калужский государственный университет им. К.Э. Циолковского,

Калуга, Россия

Аннотация

В статье обоснована актуальность внедрения стратегий активного долголетия в корпоративные программы вследствие тенденции сокращения сотрудников трудоспособного возраста и старения населения. Проанализирована численность населения предпенсионного возраста в РФ, выявлены основные проблемы данной категории при сохранении рабочего места или поиске нового. Сделан вывод о недостаточной практике в России Age Management. Определены основные условия в процессе труда, благоприятно влияющие на здоровье персонала. Рассмотрен опыт российских банков по внедрению корпоративных программ благополучия сотрудников. По результатам исследования сделан вывод о целесообразности включения стратегий активного долголетия в корпоративные программы укрепления профессионального здоровья персонала.

Ключевые слова: активное долголетие, сотрудники предпенсионного возраста, стратегия активного долголетия, корпоративные программы продления профессионального долголетия.

***IMPLEMENTATION OF ACTIVE LONGEVITY STRATEGIES IN THE
DEVELOPMENT OF CORPORATE PROGRAMS: THE EXPERIENCE OF
RUSSIAN BANKS***

Subbotina T.N.

Ph. D., Associate Professor,

Kaluga State University named after K. E. Tsiolkovsky

Kaluga, Russia

Greenberg A.M.

student,

Kaluga State University named after K. E. Tsiolkovsky

Kaluga, Russia

Abstract

The article substantiates the relevance of the implementation of active longevity strategies in corporate programs due to the tendency to reduce employees of working age and the aging of the population. The number of the population of pre-retirement age in the Russian Federation is analyzed, the main problems of this category are identified when maintaining a workplace or searching for a new one. The conclusion is made about the insufficient practice of Age Management in Russia. The main conditions in the labor process that favorably affect the health of personnel are determined. The experience of Russian banks in implementing corporate employee welfare programs is reviewed. Based on the results of the study, it was concluded that it is advisable to include active longevity strategies in corporate programs to strengthen the professional health of personnel.

Keywords: active longevity, employees of pre-retirement age, active longevity strategy, corporate programs to extend professional longevity.

В настоящее время проблема старения населения признана основным глобальным вызовом социально-экономического развития общества. Старение населения сегодня выступает драйвером демографических процессов и платформой социальной политики многих стран. Для России очевидна актуальность данной проблемы на фоне старения населения и сокращения количества людей в трудоспособном возрасте [2, 7].

Сегодня постепенно меняется восприятие старения населения: если первоначально внимание сосредотачивалось на проблемах, связанных с изменением структуры, то сейчас идёт поиск возможностей в сфере потребления, образования, социальной, экономической и политической активности.

В России разработана Стратегия действий в интересах граждан старшего поколения в Российской Федерации до 2025 г., реализуются национальный проект «Демография» и федеральный проект «Старшее поколение». Для уточнения дефиниции «активное долголетие», в 2019 г. учёными НИУ ВШЭ был разработан проект концепции «Активное долголетие в Российской Федерации». Политика активного долголетия направлена на развитие и реализацию потенциала человека, в основе которого лежит увеличение продолжительности жизни. Цель политики активного долголетия заключается в обеспечении условий для продолжения продуктивной и независимой жизни всеми гражданами при одновременной мобилизации потенциала стареющего общества для его непрерывного устойчивого развития [3].

Активное долголетие — это состояние социального, экономического, физического и психологического благополучия граждан старшего поколения, которое обеспечивает им возможность для удовлетворения потребностей, включение в различные сферы жизни общества и достигается при их активном участии.

Согласно Закону РФ №1032-1 от 19.04.1991 г. «О занятости населения в РФ» лицами предпенсионного возраста в РФ являются граждане в течение 5 лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно. В соответствии с новой пенсионной реформой на начало 2021 г. в РФ мужчин предпенсионного возраста 60-64 лет было 4 347 045 человек, женщин в возрасте 55-59 лет – 5 443 305 человек, что составляет 2,97% и 3,72% соответственно от общей численности населения РФ (рис. 1).

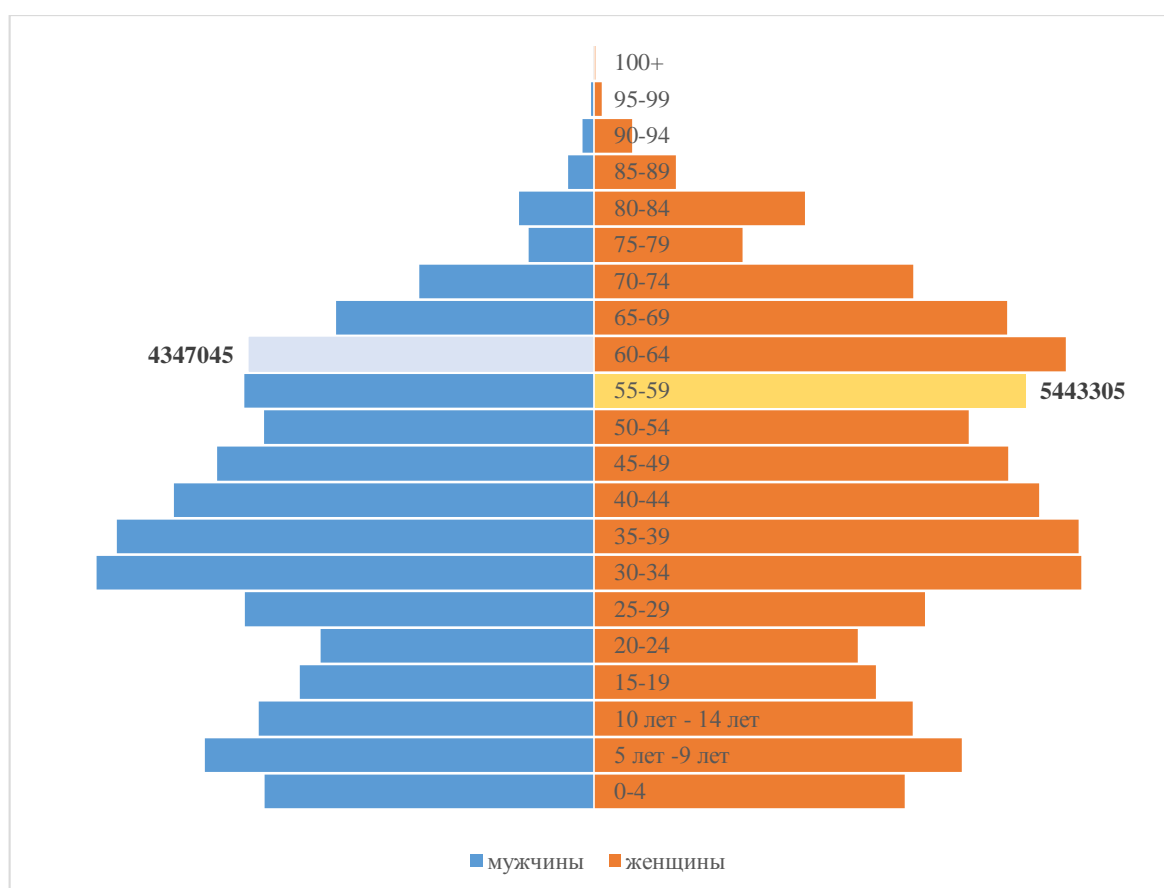


Рис.1 – Численность населения РФ по полу и возрасту на 1 января 2021 г.

Составлено авторами по данным <https://rosstat.gov.ru/>

Данная категория граждан зачастую сталкивается с определёнными трудностями при сохранении рабочего места или поиске нового. Основными проблемами являются [5]:

- устаревание знаний, навыков;
- особые требования к условиям труда (сокращённый график, менее напряжённая работа);
- предвзятое отношение работодателей к людям старшего возраста;
- неумение управлять разновозрастным коллективом (отсутствие Age Management).

По мере старения населения эйджизм становится всё более серьёзной проблемой для России. Немногие руководители акцентируют внимание на долголетию при разработке стратегии по благополучию сотрудников, и уж тем более при подборе персонала. Однако те, кто создаёт возможности значимой работы для всех категорий персонала, получают увеличение вовлеченности сотрудников и улучшение экономических результатов деятельности [6].

Работа в любой сфере деятельности не должна негативно сказываться на моральном, материальном и физическом состоянии людей. Нужно создать такие условия труда для своих сотрудников, которые будут направлены на повышение качества жизни, увеличение продолжительности здоровой жизни, сохранение и укрепление здоровья, улучшение социального и психологического благополучия, расширение возможностей их участия в различных сферах жизни общества и улучшение благодаря этому социально-экономической ситуации в стране в целом.

Основу любой современной организации, безусловно, составляют люди, поскольку именно они обеспечивают эффективное использование любых видов ресурсов, имеющихся в распоряжении организации, и определяют её экономические показатели и конкурентоспособность. Поэтому необходимо создать такие условия труда, которые будут положительно влиять на здоровье сотрудников [8]. К таким условиям можно отнести следующее:

- санитарно-гигиенические условия — температурный режим, освещение, влажность, атмосферное давление, вибрация, различные виды излучений, загрязненность пылью и др.;

- эргономические условия - организация рабочего места, темп работы, необходимое освещение, режим труда и отдыха, физическая нагрузка, монотонность работы, функциональные качества оборудования и др.;
- социально-психологические условия – создание благоприятного социально-психологического климата (обстановка доверия, оптимизма, взаимной поддержкой и внимания со стороны коллег);
- эстетические условия - архитектурно-художественное оформление интерьера (мебель, озеленение, цветовая гамма, предметы декоративно-прикладного искусства) [1].

Во многих крупных организациях существуют и эффективно функционируют корпоративные программы укрепления профессионального здоровья, включающие в себя комплекс различных мероприятий, направленных на сохранение и укрепление здоровья персонала, повышение его работоспособности и качества жизни.

Так, в ПАО «Газпром-Нефть» руководство компании здоровье сотрудников считает основным фактором успешности бизнеса. В компании разработана корпоративная система охраны здоровья и профилактики заболеваний, включающая мероприятия по управлению профессиональными и профессионально-обусловленными рисками [9]. Основные элементы корпоративной программы ПАО «Газпром-Нефть» представлены на рис. 2.

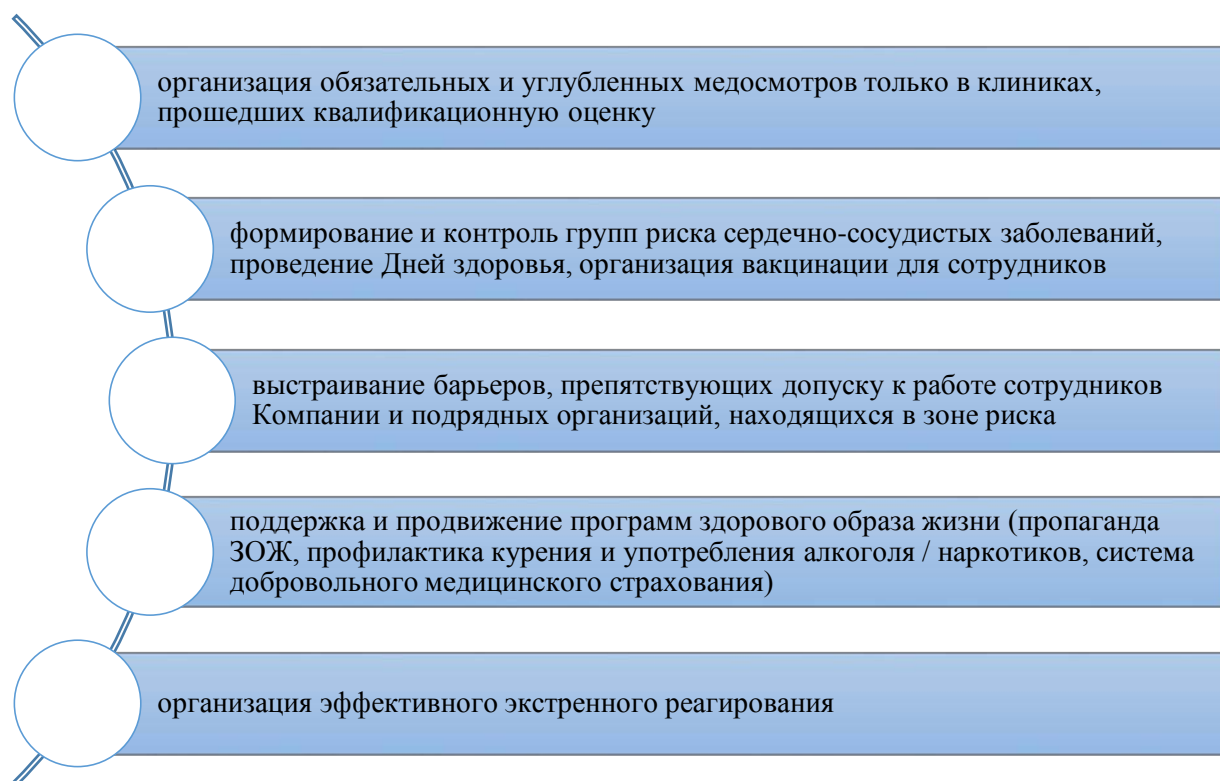


Рис.2 – Основные элементы корпоративной программы укрепления профессионального здоровья ПАО «Газпром-Нефть»

Составлено авторами по результатам исследования

Подобный успешный опыт переносится и с успехом внедряется в банковской сфере. Работа сотрудников банка, в большинстве случаев, сводится к консультативным услугам, оформлению кредитов и вкладов потенциальным клиентам. Несмотря на то, что такой труд не воспринимается в обществе как вредная и тяжёлая работа, тем не менее, здоровье сотрудников банка подвергается негативному воздействию следующих факторов: монотонная работа, постоянные зрительные нагрузки от длительной работы на компьютере, гиподинамия, неравномерная загруженность в течение дня (месяца, года), высокий уровень стрессовой нагрузки.

В ПАО «Росбанк» разработана корпоративная программа благополучия сотрудников, в рамках которой проводятся мероприятия, направленные на сохранение физического здоровья (вебинары, медицинское страхование, присутствие врача в офисе, организация командных спортивных мероприятий),

а также мероприятия, направленные на заботу о ментальном благополучии и развитии (онлайн-консультация психолога, различные инструменты по управлению стрессом и эмоциями) [10].

В АО «Газпромбанк» успешно реализуется корпоративная программа «Управление человеческим капиталом», в рамках которой сотрудники старшего возраста старше 50 лет, составляющие 11% от общей численности персонала, имеют возможность повысить уровень квалификации в области прорывных технологий для сохранения своей конкурентоспособности в условиях цифровой трансформации [11]. Также программа предполагает создание прозрачных карьерных треков и индивидуальных планов развития. В 2020 г. после введения противоэпидемических ограничений в программу ДМС сотрудников банка была добавлена услуга «телемедицина» - круглосуточный доступ к дежурным специалистам для решения вопросов, связанных со здоровьем, что является достаточно актуальной мерой для сотрудников старшего возраста. В Газпромбанке реализуется программа негосударственного пенсионного обеспечения, участниками которой на начало 2021 г. являлось почти 50% сотрудников банка. Данные социальные программы позволили достичь уровня удовлетворённости персонала 85%.

Таким образом, анализ деятельности российских банков в области сохранения и продления профессионального долголетия сотрудников доказал целесообразность внедрения имеющегося опыта при разработке корпоративных программ. Акцентирование внимания руководства на сохранении активного долголетия сотрудников позволит повысить защищённость данной категории персонала и мобилизовать его потенциал.

Библиографический список:

1. Афонина, А. С. Мотивация труда банковских работников / А. С. Афонина. — Текст: непосредственный // Молодой ученый. — 2013. — № 5 (52). —

- С. 355-356. — URL: <https://moluch.ru/archive/52/6878/> (дата обращения: 11.10.2021).
2. Гагарина, С. Н. Обзор научных подходов к измерению и оценке качества жизни населения / С. Н. Гагарина, Н. Ю. Чаусов, Т. А. Бурцева // Управление экономическими системами: электронный научный журнал. — 2019. — № 1(119). — С. 21.
 3. Концепция политики активного долголетия [Текст]: научно-методологический докл. к XXI Апр. междунар. науч. конф. по проблемам развития экономики и общества, Москва, 2020 г. / под ред. Л. Н. Овчаровой, М. А. Морозовой, О. В. Синявской; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». — М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2020. — 40 с.
 4. Боровская, Н. В. Труд и занятость населения пенсионного возраста / Н. В. Боровская, О. С. Медведева // Актуальные проблемы активного долголетия и качества жизни пожилых людей : Сборник научных трудов Второй региональной научно-практической конференции, Калуга, 17 декабря 2019 года. — Калуга: Издательство Калужского государственного университета им. К.Э. Циолковского, 2020. — С. 82-89.
 5. Петрухина, И. М. Пенсионная реформа в России / И. М. Петрухина, Т. Н. Субботина // Актуальные проблемы активного долголетия и качества жизни пожилых людей : Сборник научных трудов Второй региональной научно-практической конференции, Калуга, 17 декабря 2019 года. — Калуга: Издательство Калужского государственного университета им. К.Э. Циолковского, 2020. — С. 120-127.
 6. Сергеев, Н. А. Перспективы повышения качества жизни пожилых граждан России / Н. А. Сергеев, Т. Н. Субботина // Актуальные проблемы активного долголетия и качества жизни пожилых людей : Сборник научных трудов Второй региональной научно-практической конференции, Калуга, 17

- декабря 2019 года. – Калуга: Издательство Калужского государственного университета им. К.Э. Циолковского, 2020. – С. 201-206.
7. Субботина, Т. Н. Анализ регионального рынка труда (на примере Калужской области) / Т. Н. Субботина // Научные труды Калужского государственного университета имени К.Э. Циолковского, Калуга, 15 января – 15 2016 года / Калужский государственный университет им. К.Э. Циолковского. – Калуга: Издательство Калужского государственного университета имени К.Э. Циолковского, 2016. – С. 129-133.
 8. Тришина, С. Ю. Социальные условия, влияющие на активное долголетие и качество жизни пожилых людей / С. Ю. Тришина, Н. Г. Кондрашова // Актуальные проблемы активного долголетия и качества жизни пожилых людей : Сборник научных трудов Второй региональной научно-практической конференции, Калуга, 17 декабря 2019 года. – Калуга: Издательство Калужского государственного университета им. К.Э. Циолковского, 2020. – С. 76-81.
 9. <https://www.gazprom-neft.ru/> - сайт ПАО «Газпром-Нефть»
 10. <https://www.rosbank.ru/> - сайт ПАО «Росбанк»
 11. <https://www.gazprombank.ru/> - сайт АО «Газпромбанк»

Оригинальность 92%