

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

«ПЕРМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Факультет информатики и экономики
Кафедра экономики

Выпускная квалификационная работа
МЕХАНИЗМ ВЛИЯНИЯ ФАКТОРОВ КАЧЕСТВА ТРУДОВОЙ ЖИЗНИ
НА ЗДОРОВЬЕ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ СОВРЕМЕННОЙ СИСТЕМЫ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

Работу выполнила:
магистр очной формы обучения,
направление **44.04.01**
«Педагогическое образование»,
магистерская программа «Экономика»
Лесникова Мария Александровна

(подпись)

«Допущена к защите в ГАК»
Зав. кафедрой

(подпись)
« ____ » _____ 2018 г.

Научный руководитель:
кандидат экон. наук, доцент
Аликина Екатерина Борисовна

(подпись)

Пермь, 2018

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	3
ГЛАВА 1 Теоретические подходы к исследованию качества трудовой жизни ...	7
1.1. Сущность и структура качества трудовой жизни	7
1.2. Здоровье как социально-экономический ресурс сферы образования	21
1.3. Влияние качества трудовой жизни на здоровье работников сферы высшего образования.....	33
ГЛАВА 2 Оценка показателей качества трудовой жизни преподавателей ПГГПУ	45
2.1. Анализ объективных показателей качества трудовой жизни преподавателей ПГГПУ	45
2.2. Анализ субъективных показателей КТЖ с позиции педагогического работника ПГГПУ	62
ГЛАВА 3 Разработка рекомендаций по сохранению здоровья для преподавателей системы высшего образования	71
3.1. Результаты социологического опроса педагогических работников ПГГПУ	71
3.2. Рекомендации по сохранению здоровья для педагогических работников ПГГПУ и их руководителей.....	83
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	96
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ И ЛИТЕРАТУРЫ	99
ПРИЛОЖЕНИЯ	107

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность исследования определяется существующими в настоящее время противоречиями между постоянно повышающимися в последние годы требованиями к уровню подготовки педагогических работников и их способностью выдерживать психические и интеллектуальные нагрузки современной системы образования, а также между состоянием здоровья педагогов и существующими факторами риска для здоровья педагога в профессиональной среде. Кроме того, недостаточно развита система исследования организационных, профессиональных и личностных факторов риска, влияющих на здоровье педагогических работников. Проблема здоровья педагогов обусловлена не только объективными особенностями трудовой деятельности, но и отношением к своему здоровью, невысоким уровнем знаний факторов риска и способов профилактики профессиональных заболеваний, а также недостаточной законодательной поддержкой охраны труда педагогов.

Качество трудовой жизни (далее КТЖ) – многогранное понятие, и вопрос об основных показателях, характеризующих качество трудовой жизни, остается дискуссионным. Так, вопрос повышения КТЖ активно обсуждается отечественными и зарубежными учеными. Однако единой концепции формирования системы КТЖ в настоящее время не существует. Изучение качества трудовой жизни осложняется существованием различных классификаций факторов КТЖ; отсутствием единства мнений относительно его определения; отсутствием общепринятой методики расчета уровня КТЖ; недостаточностью исследований по поводу особенностей КТЖ работников различных возрастных и гендерных групп. Поэтому возникает необходимость в исследованиях, которые бы детально рассмотрели весь спектр элементов, составляющих систему КТЖ.

Теоретические основы определения категории «качество трудовой жизни» были заложены в работах таких известных зарубежных социологов, философов и экономистов, как Э. Дюркгейм, М. Вебер, А. Маслоу, К.

Адельфер, Э. Мэйо, Ф. Герцберг, Д. МакГрегори. Дж. Хекман, Г. Олдхэм, Дж. Гэлбрейт, Л. Портер, Э. Лоулер и др.

В формировании теоретических подходов к определению понятия КТЖ принимали участие такие известные российские экономисты и социологи, как В.Н. Бобков, В.Ф. Потуданская, П.В. Савченко, Г.Э. Слезингер, Н.А. Тучкова, Б.М. Генкин, Р.А. Яковлев. Вопросы условий и факторов формирования КТЖ были подняты в исследованиях Ю.П. Кокина, В.А. Литвинова, А.А. Никифоровой, О.А. Платонова, В.А. Цыганкова, П.Э. Шлендер и др.

Объект настоящего исследования – качество трудовой жизни педагогических работников.

Предмет исследования – взаимозависимость КТЖ и состояния и динамики здоровья профессорско-преподавательского состава (далее – ППС) Пермского Государственного Гуманитарно-Педагогического Университета (далее – ПГГПУ).

Цель работы – исследовать механизм влияния факторов КТЖ на здоровье работников высших учебных заведений на примере ПГГПУ и разработать рекомендации по сохранению здоровья для педагогических работников данного ВУЗа.

Поставленная цель предполагает решение следующих задач:

- 1) Рассмотреть теоретические подходы к исследованию КТЖ;
- 2) Показать важность здоровья как социально экономического ресурса сферы образования;
- 3) Проанализировать влияние факторов КТЖ на здоровье преподавателей высшей школы, с позиции ПГГПУ и с позиции его работников;
- 4) Провести социологический опрос экспертов и работников ПГГПУ;
- 5) Разработать рекомендации по сохранению здоровья для работников ПГГПУ и их руководителей.

В рамках обозначенной цели и задач была сформулирована следующая *гипотеза*: причинами роста числа различных заболеваний педагогических

работников высшей школы являются, главным образом, их эмоциональная перегрузка.

Информационную базу исследования составили научные труды и разработки отечественных и зарубежных ученых, исследующих КТЖ в образовательной среде, категорию здоровья и условия, влияющие на здоровье работников образовательной сферы; нормативно-правовые акты РФ по охране труда и здоровья работников; официальные документы ФГБОУ ВО «ПГГПУ»; научные периодические издания и материалы конференций.

Методическую основу работы составляют следующие методы:

1. Теоретические – сравнительный, логический, исторический.
2. Эмпирические – изучение соответствующей литературы и нормативно-правовых актов, метод описания, анализа, синтеза, анкетирование.

Выпускная квалификационная работа состоит из введения, трех глав, заключения, списка литературы. Основное содержание работы изложено на 106 страницах (без приложений) и содержит 14 рисунков, 9 таблиц, 2 приложения, список литературы включает 65 источников.

Содержание работы. Во введении обоснована актуальность темы, сформулирована цель работы, в соответствии с которой обозначены основные задачи исследования, определены объект и предмет исследования, рассмотрена методологическая и информационная базы исследования.

В первой главе «Теоретические подходы к исследованию качества трудовой жизни» представлена эволюция развития понятия КТЖ, его сущность, а также факторы, оказывающие влияние на КТЖ. Обоснована важность здоровья как социально экономического ресурса сферы образования. Рассмотрена специфика трудовой деятельности преподавателя ВУЗа и выявлены наиболее встречающиеся болезни среди работников образовательной среды.

Во второй главе «Оценка показателей качества трудовой жизни преподавателей ПГГПУ» показана методика исследования, в основе которой лежит объективная и субъективная оценка факторов КТЖ.

В третьей главе «Разработка рекомендаций по сохранению здоровья для преподавателей системы высшего образования» представлены результаты анкетирования работников ПГГПУ и составлены рекомендации по сохранению здоровья для работников ПГГПУ и их руководителей.

В заключении сделаны выводы, обобщены результаты исследования, показана практическая значимость работы.

Апробация:

1. Статья «Влияние качества трудовой жизни на здоровье работников сферы высшего образования», опубликованная в научно-практическом и теоретическом журнале уровня ВАК «Национальные интересы: приоритеты и безопасность» (2017 год);

2. Статья «Актуальность проблемы сохранения и укрепления здоровья работающего населения России», опубликованная в сборнике научных трудов по материалам Международной научно-практической конференции «Образование, здравоохранение, культура, демография: социальные проблемы современного общества» (2017 год);

3. Создан буклет «Рекомендации по сохранению здоровья ППС в возрасте 23-35 лет».

ГЛАВА 1 Теоретические подходы к исследованию качества трудовой жизни

1.1. Сущность и структура качества трудовой жизни

В условиях социально ориентированной экономики одним из приоритетных направлений развития является улучшение качества жизни населения и его важнейшей составляющей – качества трудовой жизни. Согласно рейтингу, составленному британским аналитическим центром The Legatum Institute, Россия находится на 58 месте в мировом рейтинге 2015 года по уровню жизни.¹ Данные свидетельствуют о том, что население не довольное своей жизнью, а в трудоспособном возрасте оно проводит большую часть времени на рабочем месте, поэтому степень удовлетворенности личности своей жизнью напрямую зависит от КТЖ. Концепция КТЖ широко изучается и является важным инструментом, который влияет на удовлетворенность человека трудом и, соответственно, на рост производительности труда.

Для более полного определения качества трудовой жизни необходимо разобрать такие понятия как «качество», «качество жизни», «качество труда». В настоящее время понятие «качество» имеет экономический, социальный, управленческий, личностный и другие аспекты. При определении понятия «качество» и его оценке необходимо учитывать удовлетворенность потребителя данным качеством, особенно это актуально в условиях рынка. Более полным можно считать определение, данное Т. Салимовой: «Качество – это определенность, включающая совокупность свойств объекта, позволяющих ему удовлетворять различные уровни потребностей и находящихся в постоянном движении, изменении, преобразовании».² Такое определение относится не

¹ Информационно-аналитический портал по основным направлениям и рынкам гуманитарных технологий [Электронный ресурс]. – Электрон. дан. – М., сор. 2002–2016. – Режим доступа: <http://gtmarket.ru/ratings/legatum-prosperity-index/info>

² Хлебуш В.Н. К вопросу о содержании понятия «качество трудовой жизни» / В.Н. Хлебуш // Наука и современность. – 2012. – № 15 (4). – с. 120

только к качеству продукции и услуг, которые выступают объектом купли-продажи на рынке, но также к качеству различных социальных явлений.

Качество труда – это сложная экономическая категория, которая, в частности, определяется как степень совершенства трудовой деятельности, характеризующаяся качеством ее результатов, прогрессивностью методов, технологии, средств труда, а также организации работ.³ Качество труда зависит непосредственно от качества рабочей силы и от качества трудовой жизни. В данном контексте качество рабочей силы рассматривается как комплексный «продукт», состоящий из ЗУН, который работник может предложить своему работодателю, а качество трудовой жизни – услуга, которую работодатель в состоянии предоставить своим потенциальным сотрудникам.

Понятие «качество жизни» в отечественной литературе рассматривается различными авторами и как социологическое, и как экономическое понятие. Так, философский энциклопедический словарь рассматривает качество жизни как социологическую категорию, выражающую качество удовлетворения материальных и культурных потребностей людей (качество питания, комфорт жилища, качество здравоохранения, образования, сферы обслуживания, окружающей среды, степень удовлетворения потребностей в знаниях, творческом труде и др.).⁴ Денисов Н.А. определяет категорию «качество жизни» как экономическую и предлагает рассматривать ее содержание как «совокупность характеристик существования и жизнедеятельности современного человека, включающую в себя как материальные, так и основные внешние условия его жизни, отраженные в массовом сознании населения».⁵ Но правильнее будет рассматривать качество жизни как социально-экономическую категорию и включать в данное понятие и уровень жизни как характеристику удовлетворения материальных и социальных потребностей, и образ жизни как

³ Хлебуш В.Н. К вопросу о содержании понятия «качество трудовой жизни» / В.Н. Хлебуш // Наука и современность. – 2012. – № 15 (4). – с. 120

⁴ Хлебуш В.Н. К вопросу о содержании понятия «качество трудовой жизни» / В.Н. Хлебуш // Наука и современность. – 2012. – № 15 (4). – с. 121

⁵ Хлебуш В.Н. К вопросу о содержании понятия «качество трудовой жизни» / В.Н. Хлебуш // Наука и современность. – 2012. – № 15 (4). – с. 121

деятельность субъекта в соответствии с общепринятыми в конкретном обществе ценностями.

В научный оборот понятие трудовой жизни было введено в 60-х годах Л. Дэвисом. Он подразумевает под ним взаимоотношения между персоналом и его производственным окружением, охватывающие контакты с материально-вещественными факторами производства (средствами, предметами, условиями труда и т.д.) и социальной средой (коллегами, руководством и др.)⁶ Эти взаимоотношения формируют КТЖ.

Среди специалистов нет единого взгляда на историю возникновения концепции КТЖ. Предлагаемые точки зрения расходятся между собой и не раскрывают в полной мере причины происхождения данной концепции. Впервые вопросы «качества жизни» как самостоятельной проблемы были подняты в 20-х гг. XX в. в книге А. Пигу «Экономические теории благосостояния». Термин «КТЖ» был введен в научный оборот С. Робинсоном в 1972 г. на международной конференции, посвященной проблемам трудовых отношений. Примерно в 80-х гг. XX в. в трудах зарубежных экономистов, таких как Э. Лоулер, Ж. Роде, Р. Уолтон, А. Чернс, В. Эльскер и др., стала разрабатываться концепция КТЖ. Большинство авторов, занимающихся исследованиями в сфере КТЖ, связывают данное понятие КТЖ с работами американских исследователей Э. Мейо, А. Маслоу, Д. Макгрегора.

Идеи качества трудовой жизни прослеживаются в работах начала XX века. Они связаны с развитием теории трудовой стоимости К. Маркса, теории протестантской трудовой этики М. Вебера, согласно которой труд воспринимается как ценность и является главной составляющей духовного мира человека. Фундаментальной основой зарубежной социологии труда стали теория Ф. Тейлора, который внедряет жесткую регламентацию труда и материальное стимулирование, установив зависимость между выполнением производственных заданий и величиной оплаты труда, а также концепция Э.

⁶ Хлебуш В.Н. К вопросу о содержании понятия «качество трудовой жизни» / В.Н. Хлебуш // Наука и современность. – 2012. – № 15 (4). – с. 121

Дюркгейма, основная идея которой в том, что человек в процессе трудовой деятельности не является орудием труда, а должен развиваться как личность.

В нашей стране в советское время отдельные аспекты концепции КТЖ разрабатывались в рамках направлений научной организации и гуманизации труда, качества труда А.С. Егоровым, Е.Г. Жулиной, Е.И. Капустиным, О.И. Меньшиковой, Л.А. Костиным, А.А. Никифоровой, О.А. Платоновым, И.М. Разумовым, Г.В. Слуцким, Е.Л. Смирновым и др. Социологические аспекты проблемы нашли отражение в работах А.Г. Здравомыслова и В.А. Ядова.

В последние десятилетия КТЖ исследуется большинством отечественных экономистов, таких как Н.А. Горелов, В.Н. Бобков, А.П. Егоршин, В.А. Цыганков, И.В. Цыганкова, В.Ф. Подутанская, Л.Г. Миляева, О.В. Глушакова, Б. Л. Токарский, Е. А Морозова и др. как одна из форм качества жизни в качестве общепринятой терминологии. При этом наиболее разработаны и нашли применение в практической деятельности вопросы оценки КТЖ работников на уровне компаний с учетом условий труда и исследования удовлетворенности трудом.

Так, И. В. Цыганкова выделяет три этапа развития концепции КТЖ: доклассический, классический, гуманистический.⁷ Доклассический (до конца XIX в.) характеризуется тем, что учеными затрагивались, но фундаментально не разрабатывались отдельные вопросы, связанные с КТЖ (отношение к труду, содержательный и несодержательный труд). Классический период (с 90-х гг. XIX в.) – время формирования технократического подхода к проблемам КТЖ – характеризуется тем, что существующие в данное время трудовые теории и теории управления рассматривают человека как неотъемлемую часть организации, но его проблемам и потребностям в организации внимания не уделяется. Гуманистический период (с 20–30-х гг. XX в.) – время

⁷ Скрипникова Г.В., Ширманова Г.С. Теоретические подходы к проблеме качества трудовой жизни работников / Г.В. Скрипникова, Г.С. Ширманова // Социально-экономические преобразования в России. Сборник научных трудов. отв. ред. В. А. Шабашев. Кемерово. – 2014. – с. 156

формирования теорий, рассматривающих человека как личность с широким диапазоном потребностей, способную творчески развиваться.

Со временем концепция КТЖ получила распространение во многих развитых странах и стала объектом интереса таких учреждений ООН, как МОТ и ЮНЕСКО. В частности, Международное бюро труда определило, что задачей повышения КТЖ является «разработка и проведение такой государственной политики и мероприятий со стороны предпринимателей и профсоюзов, которые должны привести: к уважению жизни и здоровья трудящихся, обеспечению отдыха и свободного времени, к созданию для трудящихся возможностей полностью развивать свои способности в процессе труда».

Многие теоретические вопросы КТЖ в российской экономической науке остаются дискуссионными. До сих пор не установлено общепринятое понятие «КТЖ», т. к. позиции ученых и исследователей расходятся. В настоящее время, существует множество определений того, что называется КТЖ. (см. таблицу 1)

Таблица 1

Подходы к определению качества трудовой жизни

Автор	Определение КТЖ
1972 год, на Международной конференции	Деятельность организации, направленная на удовлетворение потребностей ее работника путем создания механизмов, при помощи которых сотрудник получает полный доступ к процессу принятия решений, определяющих его жизнь на работе. ⁸
Журавлев П.В. и Карташов С.А.	Степень удовлетворения важных личных потребностей работника через деятельность в организации;
Маслова В.М.	Основной показатель оценки социально-духовных отношений;
Янковская В.И.	Определенный комплекс факторов, характеризующих объективные параметры жизнедеятельности субъектов в труде;
Егоршин А.П.	Интегральный показатель, всесторонне характеризующий экономическое развитие общества, уровень материального, медико-экологического и духовного благосостояния. ⁹
Кушнарева Л.В.	Систематизированная совокупность свойств, характеризующих

⁸ Скрипникова Г.В., Ширманова Г.С. Теоретические подходы к проблеме качества трудовой жизни работников / Г.В. Скрипникова, Г.С. Ширманова // Социально-экономические преобразования в России. Сборник научных трудов. отв. ред. В. А. Шабашев. Кемерово. – 2014. – с. 156

⁹ Жданова Ю., Хохлова Е.А. Качество трудовой жизни персонала в организации / Ю. Жданова, Е.А. Хохлова // Формирование экономики знаний в России: ВУЗы, предприятия и институты. Материалы научной конференции студентов и молодых ученых НИМБ. Научная редакция: Гуськова И.В., Шагалова Т.В. – 2015. – с. 68

	условия и организацию труда, формирующих реализацию интересов работника и использование его способностей (интеллектуальных, творческих, моральных, организаторских) с целью удовлетворения потребностей человека как личности и как работника и на этой основе развития общества в целом. ¹⁰
Потуданская В.Ф., Трункина Л.В.	Совокупность свойств, характеризующих условия и организацию труда с позиции наилучшей реализации способностей работника (интеллектуальных, творческих, моральных, организаторских). ¹¹
Согласно определению энциклопедического словаря	Степень удовлетворения личных потребностей и интересов работника посредством его деятельности в данной организации, индикатор благосостояния, свободной реализации потенциала личности;
Поп Е.Н.	Систематизированная совокупность свойств, характеризующих условия труда в самом широком смысле этого слова – условия производственной жизни – и позволяющих учесть степень реализации интереса работника и использования его способностей (интеллектуальных, творческих, моральных, организаторских и др.) ¹²
Маклакова Е.А.	Определенный комплекс факторов, характеризующих объективные параметры жизнедеятельности субъектов в труде;
По определению ЮНЕСКО	Степень соответствия условий жизни человека в сфере труда таким потребностям, как самореализация и самовыражение. ¹³
Белкин В.Н.	Это интегральное понятие, всесторонне характеризующее уровень и степень благосостояния, социального и духовного развития человека через его деятельность в организации;
Белкин В.Н.	Удовлетворение личных потребностей работников через деятельность в организации;
Белкин В.Н.	Совокупность таких форм организации процесса производства, охраны и условий труда, которые обеспечивают полное удовлетворение текущих и будущих социально-трудовых потребностей, реализацию трудового и творческого потенциала наемных работников и удовлетворение интересов собственника. ¹⁴
Зарыпова А.А.	Это интегральное понятие, всесторонне характеризующее

¹⁰ Кушнарева Л.В. Объективные и субъективные факторы формирования и развития качества трудовой жизни / Л.В. Кушнарева // Управленец. – 2012. – № 3-4. – с. 60

¹¹ Потуданская В.Ф., Трункина Л.В. Качество трудовой жизни как фактор повышения эффективности формирования и развития трудового потенциала / В.Ф. Потуданская, Л.В. Трункина // Социально-экономические проблемы развития трудовых отношений в инновационной России. Материалы Международной научно-практической конференции. – 2015. – с. 173

¹² Поп. Е.Н. Качество трудовой жизни как фактор развития человеческого капитала / Е.Н. Поп // Уровень жизни населения регионов России. – 2012. – № 2. – с. 91

¹³ Маклакова Е.А. Качество трудовой жизни как индикатор реализации трудового потенциала / Е.А. Маклакова // Вестник Ленинградского государственного университета им. А.С. Пушкина. – 2014. – Т. 6. № 2. – с. 39

¹⁴ Белкин В.Н., Белкина Н.А., Антонова О.А. Пути повышения качества трудовой жизни / В.Н. Белкин, Н.А. Белкина, О.А. Антонова // Челябинский гуманитарий. – 2015. – № 2 (31). – с. 28-29

	уровень благосостояния, оценивающее социальное и экономическое развитие трудовых отношений, использование трудового потенциала, важнейшее условие роста производительности труда;
Зарыпова А.А.	Степень удовлетворения важных личных потребностей через деятельность в трудовой организации;
Зарыпова А.А.	Это важнейшее условие роста производительности труда, показатель оценки эффективности социально-трудовых отношений и использования трудового потенциала, а также удовлетворение материальных потребностей работника. ¹⁵
Рябконь И.А.	Это интегральное понятие, которое можно оценивать с помощью системы показателей, характеризующих степень реализации ценностей и ценностных ориентаций субъектов труда, удовлетворения их потребностей и обеспечения достойных условий труда. ¹⁶
Барбашин Е.А., Фомин О.С., Филимонов О.А.	Степень, в которой работники могут удовлетворить свои важные личные потребности благодаря трудовой деятельности, вовлеченности в социально-трудовые отношения. ¹⁷
Жулина Е.Г.	Совокупность свойств, характеризующих условия и организацию труда, формирующих трудовую активность и обеспечивающих реализацию трудового и творческого потенциала работника, с целью удовлетворения потребностей человека как личности и как работника. ¹⁸
Российская энциклопедия по охране труда	Совокупность свойств, характеризующих условия и организацию труда (производства, быта, отдыха) с позиций наилучшей реализации способностей работника (интеллектуальных, творческих, моральных, организаторских). ¹⁹

На основе анализа определений понятия «качество трудовой жизни» автором было выделено три основных подхода:

¹⁵ Зарыпова А.А. Качество трудовой жизни персонала организации / А.А. Зарыпова // Челябинский гуманитарий. – 2012. – Т. 1. № 18. – с. 26-27

¹⁶ Рябконь И.А. Факторы формирования и критерии оценки качества трудовой жизни в новой экономике / И.А. Рябконь // Современные технологии управления. – 2014. – № 11 (47). – с. 35

¹⁷ Барбашин Е.А., Фомин О.С., Филимонов О.А. Механизмы воздействия социально-трудовых отношений на качество трудовой жизни работников / Е.А. Барбашин, О.С. Фомин, О.А. Филимонов // Вестник Курской государственной сельскохозяйственной академии. – 2012. – Т. 1. № 1. – с. 58

¹⁸ Хлебуш В.Н. К вопросу о содержании понятия «качество трудовой жизни» / В.Н. Хлебуш // Наука и современность. – 2012. – № 15 (4). – с. 122

¹⁹ Самарская Н.А., Ильин С.М. Условия и охрана труда работников как элемент показателя качества трудовой жизни / Н.А. Самарская, С.М. Ильин // Сборник: Актуальные проблемы обеспечения устойчивого экономического и социального развития регионов сборник материалов XI Международная научно-практическая конференция. – 2016. – с. 78

1. С точки зрения первого подхода качество трудовой жизни рассматривается как показатель, используемый для оценки состояния и динамики изменений в обществе (Егоршин А.П., Маслова В.М.).

2. Во втором подходе особое внимание уделяется объективной стороне КТЖ, представляющей собой те факторы трудовой среды, которые определяют производительность и дают возможность работнику в полной мере реализовать свой трудовой потенциал (Янковская В.И., Кушнарера Л.В).

3. И, наконец, третий подход рассматривает субъективную сторону КТЖ (П.В. Журавлев, С.А. Карташов). Согласно данному подходу, работник имеет высокое качество трудовой жизни, когда испытывает положительные эмоции по отношению к труду и его перспективам, заинтересован в том, чтобы хорошо работать, его трудовая жизнь удачно сочетается с личной в рамках его субъективной системы ценностей и совокупности имеющихся потребностей.

В целом все эти подходы не отрицают, а дополняют содержание понятия КТЖ. Обобщив все перечисленные выше трактовки данного понятия, можно определить качество трудовой жизни как совокупность производственных и непроизводственных факторов, обеспечивающих удовлетворенность работников своей трудовой жизнью, а также наиболее эффективное использование трудового и творческого потенциала работников организации и развитие на этой основе общества в целом.

Уровень КТЖ персонала формируется под влиянием множества факторов, которые подробно рассмотрены в экономической литературе. Но большинство исследователей отмечает, что в настоящее время нет конкретных данных о степени влияния того или иного фактора на КТЖ. Кроме того, каждый фактор имеет объективную и субъективную составляющую.

Некоторые авторы предлагают рассматривать факторы КТЖ с разных позиций: с позиции работника, производственного подразделения, с позиции предпринимателя, предприятия, отрасли, с позиции общества и экономики в целом. Другие, с точки зрения системного подхода, например, Цыганков В.А

предлагает рассматривать систему формирования КТЖ, как сложную многоуровневую структуру, состоящую из подсистем на следующих уровнях: мегауровень – уровень мировой экономики, макроуровень – уровень государства (регулирование социальной защиты работников с помощью законодательных актов), мезоуровень – уровень субъектов государства, микроуровень – уровень работодателя, миниуровень – уровень подразделений и социальных групп организации, наноуровень – уровень работника. Каждому уровню соответствуют те или иные факторы КТЖ.

Некоторые исследователи рассматривают КТЖ с позиции субъектно-объектного подхода. Так, Саркулова А.Т. относит к объективным факторам КТЖ: условия окружающей производственной среды, оплату, содержание труда, социально-правовую защиту работников. К субъективным: профессиональную компетентность работника, его отношение к труду, степень осознания своей ответственности, мотивы, побуждающие к труду, уровень самодисциплины и самоконтроля, трудоспособность и состояние здоровья, социальное самочувствие и настроение. Мельник С. и Коропец П. поддерживают эту же идею и к объективным факторам КТЖ относят: надлежащее и справедливое вознаграждение за труд, условия и охрана труда, автоматизацию и организацию труда, гуманизацию и демократизацию труда. Как видим, существуют расхождения исследователей, не смотря на то что они придерживаются одного подхода. Скорее всего это происходит, потому что данное деление достаточно условное, так как каждый фактор имеет как объективную, так и субъективную составляющую.

Горелов М.А. предлагает делить факторы КТЖ по характеру воздействия:²⁰

1. Техничко-технологические: научно технический прогресс; уровень применения достижений науки и техники на предприятии, а также новых перспективных технологий; материально-техническая база производства;

²⁰ Рябоконе И.А. Факторы формирования и критерии оценки качества трудовой жизни в новой экономике / И.А. Рябоконе // Современные технологии управления. – 2014. – № 11 (47). – с. 33

2. Организационные: формы организации труда и производства; организация рабочих мест; организация технического обслуживания; режим работы; регламентация прав, обязанностей и ответственности работников;

3. Социально-экономические: качество жизни; система заработной платы; система поощрения за качественную работу и ответственность за брак; социальная инфраструктура; подготовка и переподготовка кадров;

4. Демографические: уровень рождаемости и смертности; показатели прироста населения; миграционные процессы; возрастно-половой состав;

5. Медико-биологические: качество обеспечения населения медицинской помощью; психофизиологическое состояние; медицинское обслуживание на предприятии;

6. Административно-правовые: трудовое законодательство; системы правил; нормативно-правовые акты и законы; моральное стимулирование; санкции за некачественную работу; нормативы по охране труда;

7. Экологические: экологическая обстановка в стране; уровень экологической загрязненности региона;

8. Личностные: профессиональная компетентность; отношение к труду и степень осознания своей ответственности; мотивы, побуждающие к труду; уровень самодисциплины и самоконтроля; способность организовать свой труд; работоспособность; самочувствие после выходных и праздничных дней.

Данное мнение имеет место быть, но кроме распределения факторов КТЖ по характеру воздействия необходимо учесть их многоуровневость, о которой говорилось ранее. Так, например, социально-экономические факторы КТЖ могут отличаться на уровне государства и на уровне организации.

Другие рассматривают систему КТЖ и влияние факторов с точки зрения ценностно-ориентированного подхода, например, Рябоконе И.А., считает, что обеспечение реализации ценностей работников позволит обеспечить надлежащий уровень КТЖ. При этом необходимо учитывать, что каждому

индивиду присуща собственная иерархия ценностей, поэтому каждый человек по-разному оценивает КТЖ и факторы, влияющие на него.

Многие исследователи рассматривают факторы, влияющие на КТЖ с позиции следующего их деления:

1. Внешние факторы - это факторы, формирующиеся вне зависимости от предприятия, но оказывающие влияние на КТЖ: политические и правовые, экономические (ситуация на рынке труда), социальные (состояние социально-трудовых отношений) и культурные, технологические (изменение характера производства) и др.²¹ Влияние внешних факторов непредсказуемо, сложно поддается анализу и прогнозированию.

2. Внутренние факторы – это факторы, формирующиеся под влиянием кадровой политики предприятия, его социальной ориентации и эффективности деятельности.²²

Обозначим внутренние факторы как параметры качества трудовой жизни - переменные, состоянием которых мы можем управлять в целях достижения желаемого уровня качества трудовой жизни. Следовательно, в данной работе будет сделан акцент именно на внутренние факторы.

Исходя из анализа различных научных работ, а именно, работ: Барбашина Е.А., Фомина О.С., Филимонова О.А.²³; Белкина В.Н., Белкиной Н.А., Антоновой О.А.²⁴; Ждановой Ю., Хохловой Е.А.²⁵; Зарыповой А.А.²⁶;

²¹ Жданова Ю., Хохлова Е.А. Качество трудовой жизни персонала в организации / Ю. Жданова, Е.А. Хохлова // Формирование экономики знаний в России: ВУЗы, предприятия и институты. Материалы научной конференции студентов и молодых ученых НИМБ. Научная редакция: Гуськова И.В., Шагалова Т.В. – 2015. – с. 68

²² Жданова Ю., Хохлова Е.А. Качество трудовой жизни персонала в организации / Ю. Жданова, Е.А. Хохлова // Формирование экономики знаний в России: ВУЗы, предприятия и институты. Материалы научной конференции студентов и молодых ученых НИМБ. Научная редакция: Гуськова И.В., Шагалова Т.В. – 2015. – с. 68

²³ Барбашин Е.А., Фомин О.С., Филимонов О.А. Механизмы воздействия социально-трудовых отношений на качество трудовой жизни работников / Е.А. Барбашин, О.С. Фомин, О.А. Филимонов // Вестник Курской государственной сельскохозяйственной академии. – 2012. – Т. 1. № 1. – с. 59

²⁴ Белкин В.Н., Белкина Н.А., Антонова О.А. Пути повышения качества трудовой жизни / В.Н. Белкин, Н.А. Белкина, О.А. Антонова // Челябинский гуманитарий. – 2015. – № 2 (31). – с. 29-30

²⁵ Жданова Ю., Хохлова Е.А. Качество трудовой жизни персонала в организации / Ю. Жданова, Е.А. Хохлова // Формирование экономики знаний в России: ВУЗы, предприятия и институты. Материалы научной конференции студентов и молодых ученых НИМБ. Научная редакция: Гуськова И.В., Шагалова Т.В. – 2015. – с. 68

²⁶ Зарыпова А.А. Качество трудовой жизни персонала организации / А.А. Зарыпова // Челябинский гуманитарий. – 2012. – Т. 1. № 18. – с. 27

Кушнарева Л.В.²⁷; Маклаковой Е.А.²⁸; Потуданской В.Ф., Трункиной Л.В.²⁹; Рябокони И.А.³⁰; Самарской Н.А., Ильина С.М.³¹; Соболев О.В.³²; Шариповой Е.П.³³; Шарашкиной Т.П.³⁴ автором выделены следующие внутренние факторы, определяющие КТЖ (таблица 2).

Таблица 2

Внутренние факторы, формирующие КТЖ

Фактор	Содержание фактора
Трудовой коллектив	Хороший психологический климат; нормальные отношения с администрацией; участие сотрудников в управлении и принятии решений; соблюдение регламентирующих документов; минимальные стрессы на работе; позитивная мотивация сотрудников к труду; взаимоотношения малых социальных групп; характеристика работоспособности коллектива; социальная структура коллектива; эффективность работы коллектива; лояльность персонала к организации.
Оплата труда / справедливое вознаграждение за труд	Применяемая система оплаты труда; обоснованность квалификации и ставок оплаты труда; достойная заработная плата; возможности дополнительной оплаты; доплаты за совмещение профессий, за степень, звание; вознаграждение за конечный результат; премии по итогам квартала и года, за выслугу лет, по возрасту, по уходу на пенсию; ощущение справедливости в оплате труда; ощущение экономического благосостояния.

²⁷ Кушнарева Л.В. Объективные и субъективные факторы формирования и развития качества трудовой жизни / Л.В. Кушнарева // Управленец. – 2012. – № 3-4. – с. 64-66

²⁸ Маклакова Е.А. Качество трудовой жизни как индикатор реализации трудового потенциала / Е.А. Маклакова // Вестник Ленинградского государственного университета им. А.С. Пушкина. – 2014. – Т. 6. № 2. – с. 40-42

²⁹ Потуданская В.Ф., Трункина Л.В. Качество трудовой жизни как фактор повышения эффективности формирования и развития трудового потенциала / В.Ф. Потуданская, Л.В. Трункина // Социально-экономические проблемы развития трудовых отношений в инновационной России. Материалы Международной научно-практической конференции. – 2015. – с. 173-174

³⁰ Рябокони И.А. Факторы формирования и критерии оценки качества трудовой жизни в новой экономике / И.А. Рябокони // Современные технологии управления. – 2014. – № 11 (47). – с. 34

³¹ Самарская Н.А., Ильин С.М. Условия и охрана труда работников как элемент показателя качества трудовой жизни / Н.А. Самарская, С.М. Ильин // Актуальные проблемы обеспечения устойчивого экономического и социального развития регионов. Сборник материалов XI Международной конференции. – 2016. – с. 78

³² Соболев О.В. Повышение качества трудовой жизни молодых специалистов научнообразовательной сферы / О.В. Соболев // Управленческие науки. – 2014. – № 1 (10). – с. 70

³³ Шарипова Е.П. Понятие качества трудовой жизни и пути его повышения / Е.П. Шарипова // Инновационное лидерство строительной и транспортной отрасли глазами молодых ученых. Сборник научных трудов молодых ученых по материалам Международной научно-практической конференции. Сибирская государственная автомобильно-дорожная академия (СибАДИ). – 2014. – с. 362

³⁴ Шарашкина Т.П. Качество трудовой жизни: понятие, сущность, взаимосвязь с обеспечением охраны труда / Т.П. Шарашкина // Менеджмент качества и устойчивое развитие в изменяющемся мире. Материалы Всероссийской научно-практической конференции с международным участием. ФГБОУ ВПО «Мордовский государственный университет им. Н. П. Огарева». – 2016. – с. 251

Безопасные и здоровые условия труда и состояние рабочего места	Территориальная близость к дому; хороший офис и мебель; исправное состояние помещений, сооружений, машин, технологической оснастки и оборудования; надлежащее качество материалов, инструментов, иных средств и предметов, необходимых для выполнения работы, их своевременное предоставление работнику; современная оргтехника; служебный транспорт, автопарковка; хорошие эргономические и физиологические условия труда; уровень организации рабочего места; целевое планирование в организации; уровень нормирования труда; ощущение личной безопасности; соотношение рабочего и свободного времени (оптимальный режим рабочего времени).
Руководство организации	Доверие к руководителям; хорошие отношения с начальником; соблюдение прав личности сотрудника; стабильная кадровая политика; уважение к подчиненным; преданность организации; удовлетворенность стилем руководства; возможность выборности руководителей; работоспособность руководства; желание работать в будущем с руководителем; минимальный надзор руководства, осуществляемый при необходимости; тесные отношения профсоюзов и руководства.
Профессиональный рост и служебная карьера	Возможность планирования служебной карьеры; наличие типовых моделей карьеры; выявление лидеров и работа с ними; организация руководством карьерного роста; сочетание личных целей и целей организации; поощрение обучения персонала; продвижение по заслугам и квалификации; объективная аттестация кадров; желание долговременной работы; возможность роста (отсутствие апатии и застоя).
Правовая и социальная защищенность / социальные гарантии	Оплата больничных листов; предоставление отпуска по графику; выплата гарантированных пособий по трудовому кодексу; пособие в случае увольнения или по сокращению; пособие в случае смерти сотрудника; дополнительная пенсия; медицинское страхование; страхование жизни от стихийных бедствий; соблюдение гражданских прав; ощущение социальной защищенности (защита от оскорблений и сексуального домогательства); соответствие рабочей среды санитарным нормам; справедливое обращение: отсутствие дискриминации по расовому признаку, полу, возрасту, национальности, сексуальной ориентации и инвалидности.
Социальная инфраструктура организации / социальные блага	Выплата матпомощи к отпуску; получение фирменной одежды и обуви; оплата спортивно-оздоровительных услуг; подарки к дням рождения и юбилейным датам; льготные кредиты (на жилье, покупку автомобиля); компенсация транспортных расходов, расходов на питание и расходов по детским учреждениям; ощущение полного материального

	благополучия и социального благополучия; проведение мероприятий на адаптацию работника.
Удовлетворенность работой и ее роль в жизни человека	Чувство социальной полезности; чувство гордости за выполняемую работу; желание заниматься данным видом деятельности.
Содержание (в т.ч. организация) труда	Наличие у работника профессионально-важных качеств (далее – ПВК) для выполнения им функциональных обязанностей; интерес персонала к выполняемой работе; развитость организационной культуры.
Гуманизация труда (создание условий для развития личности)	Позитивное влияние на личную жизнь; отсутствие апатии к труду; отсутствие чрезмерных стрессов на работе; позитивный настрой мыслей; поощрение творчества.

К числу негативных факторов социально-трудовой сферы, тормозящих развитие КТЖ в РФ, относятся: сдерживание роста, задержки и невыплаты заработной платы, дифференциация в оплате труда; формальное участие наемных работников в собственности, в прибылях, обостряющее противоречие между трудом и капиталом; катастрофические темпы устаревания основных производственных средств; рост уровня травматизма и профессиональных заболеваний; неэффективность социального партнерства; снижение уровня трудовой мотивации в связи с общемировым и национальным экономическим кризисом, обостряющим потребность выживания бизнеса.³⁵

Исходя из всего выше сказанного, категория КТЖ включает в настоящее время не только такие факторы, как заработная плата, охрана труда, но и тесно связана с работой в безопасных и здоровых условиях труда, рациональным использованием рабочего времени и организации досуга, а также предполагает более широкое участие работников в управлении трудовым процессом и в организации мероприятий, возможность использования социально-бытовой инфраструктуры предприятия. Работник при этом является не просто человеком, вовлеченным в трудовую деятельность за определенную плату, а ключевым, ценным ресурсом предприятия, для развития и удобства которого создаются максимальные удобства и условия.

³⁵ Маклакова Е.А. Качество трудовой жизни как индикатор реализации трудового потенциала / Е.А. Маклакова // Вестник Ленинградского государственного университета им. А.С. Пушкина. – 2014. – Т. 6. № 2. – с. 45-46

1.2. Здоровье как социально-экономический ресурс сферы образования

Работающие составляют половину мирового населения и вносят основной вклад в экономическое и социальное развитие. Их здоровье определяется не только теми рисками, которые присутствуют на рабочем месте, но и социальными и индивидуальными факторами, а также доступом к медико-санитарным услугам.

Вопросы охраны здоровья работающего населения и профилактики заболеваний в настоящее время являются приоритетными для сохранения трудового потенциала и создания условий для формирования и развития инновационной экономики страны. В «Стратегии национальной безопасности РФ до 2020 года» указано, что одним из главных стратегических рисков и угроз национальной безопасности в экономической сфере на долгосрочную перспективу является прогрессирующая трудонедостаточность³⁶ или, говоря другими словами, недостаток в трудовых ресурсах, который обусловлен, прежде всего, сформировавшейся половозрастной структурой населения страны и недопустимо высоким уровнем смертности в трудоспособном возрасте. Одной из серьезных угроз национальной безопасности в сфере здравоохранения и здоровья нации является сокращение продолжительности жизни, увеличение случаев инвалидности и смертности. Смертность трудоспособного населения в нашей стране превышает аналогичный показатель по Евросоюзу в 4,5 раза.³⁷ Сложившаяся в настоящее время медико-демографическая ситуация, неудовлетворительные условия труда в достаточно короткий срок могут привести к дефициту трудовых ресурсов.

Вопросы охраны здоровья населения нашли отражение и в Концепции демографической политики до 2025 года, где указано, что «основной причиной

³⁶ Указ Президента РФ от 12.05.2009 N 537 (ред. от 01.07.2014) «О Стратегии национальной безопасности Российской Федерации до 2020 года»

³⁷ Лепихина Т.Л., Волокитина Е.С. Здоровьесбережение как фактор качества трудовой жизни в условиях инновационной экономики / Т.Л. Лепихина, Е.С. Волокитина // Инновационное развитие экономики: тенденции и перспективы. – 2016. – Т. 1. – с. 125

низкой продолжительности жизни населения в РФ является высокая смертность граждан трудоспособного возраста».³⁸ Из общего числа умерших почти треть составляют граждане трудоспособного возраста, около 80 % из них — мужчины. Смертность от заболеваний сердечно-сосудистой системы, составляющая 55 % смертности от всех причин, в России в 3-4 раза выше, чем в европейских странах. Среди причин смерти в трудоспособном возрасте значительную долю (более 30 %) составляют внешние причины — случайные отравления, самоубийства, убийства, транспортные происшествия, прочие несчастные случаи. Уровень смертности обусловлен также высоким уровнем заболеваемости населения, распространенностью алкоголизма, наркомании, табакокурения. Не созданы условия, побуждающие людей бережно относиться к собственному здоровью и здоровью своих детей. Недостаточно развиты формы досуга, способствующие ведению здорового образа жизни (физическая культура, спорт, туризм, активный отдых и др.). Отрицательное влияние оказывают: низкий денежный доход многих семей, отсутствие нормальных жилищных условий, современная структура семьи (увеличение числа неполных семей), тяжелый физический труд значительной части работающих женщин (около 15 %), условия труда, не отвечающие санитарно-гигиеническим нормам. По пессимистическому варианту прогноза численность населения РФ сократится и составит к 2025 году — 124,9 млн. человек. Ожидаемая продолжительность жизни уменьшится до 64,5 года, увеличится доля граждан старше трудоспособного возраста. Развитие ситуации по данному сценарию, помимо демографических потерь, неблагоприятно скажется на основных показателях социально-экономического развития страны, прежде всего на темпе роста ВВП и обеспеченности трудовыми ресурсами, потребует структурных и качественных изменений в системе оказания медицинской и социальной помощи с учетом увеличения доли граждан старшего возраста.

³⁸ Концепция демографической политики Российской Федерации на период до 2025 года

Глобальный план действий по охране здоровья работающих на 2008-2017 годы затрагивает все аспекты охраны здоровья работающих, включая первичную профилактику профессиональных рисков, охрану и укрепление здоровья на рабочем месте, условия занятости и более четкое реагирование систем здравоохранения на здоровье работающих.³⁹ План базируется на принципах обеспечения благоприятных условий труда и профилактики профессиональных рисков для здоровья.

Согласно «Концепции долгосрочного социально-экономического развития РФ на период до 2020 года» необходимо принимать меры, направленные на развитие человеческого потенциала. С одной стороны, создавать благоприятные условия для развития способностей каждого человека, улучшать условия жизни граждан и качество социальной среды, с другой – повышать конкурентоспособность человеческого капитала, а, именно:⁴⁰

1. преодолевать негативные демографические тенденции, стабилизировать численность населения и создавать условия для ее роста;
2. обеспечивать возможность получения качественной медицинской помощи, доступа к мировым культурным ценностям;
3. обеспечивать качество и доступность услуг в сфере физической культуры и спорта;
4. улучшать качество окружающей среды и экологические условия и др.

В Концепции указано, что одной из задач государственной политики в области развития рынка труда является создание условий труда, позволяющих сохранить трудоспособность работающего населения на всем протяжении профессиональной карьеры, в том числе:⁴¹

- 1) разработка и реализация мер по улучшению условий и охраны труда, снижению риска смертности и травматизма, профессиональных заболеваний;

³⁹ Глобальный план действий по охране здоровья работающих на 2008-2017 г.г. Шестидесятая сессия всемирной ассамблеи здравоохранения от 23 мая 2007 года

⁴⁰ «Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года». Утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 17 ноября 2008 г. № 1662-р

⁴¹ «Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года». Утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 17 ноября 2008 г. № 1662-р

2) развитие системы оценки условий труда с точки зрения выявления вредных или опасных производственных факторов, влияющих на здоровье;

3) реализация мер по снижению количества рабочих мест с вредными условиями и на создание рабочих мест с безопасными условиями труда и др.

Сделан упор и на молодежную политику, одной из задач которой является гражданское образование и патриотическое воспитание молодежи, содействие формированию правовых, культурных и нравственных ценностей, в том числе популяризация общественных ценностей, таких, как здоровье, труд, семья, толерантность, права человека, патриотизм, служение отечеству, ответственность, активная жизненная и гражданская позиция.

Показана экологическая проблема, которая негативно отражается на качестве жизни людей, их здоровье и продолжительности жизни. Около 15 % территории России по экологическим показателям находятся в критическом или околочитическом состоянии.⁴² Одним из направлений обеспечения экологической безопасности и улучшения экологической среды жизни человека является создание экологически безопасной и комфортной обстановки в местах проживания населения, его работы и отдыха.

Инструментом сохранения здоровья является также рациональная денежно-кредитная и бюджетная политика, которая через совершенствование налоговой политики, обеспечивает дополнительные стимулы для финансирования со стороны работодателей образования и здравоохранения своих сотрудников. Финансовая система играет ключевую роль в содействии повышения уровня защищенности качества жизни и личного благосостояния граждан посредством страхования жизни и имущества.

Одним из приоритетных направлений развития информационно-коммуникационных технологий (ИКТ) является повышение качества образования, медицинского обслуживания, социальной защиты населения, содействие развитию культуры и СМИ на основе ИКТ.

⁴² «Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года». Утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 17 ноября 2008 г. № 1662-р

Важность развития здравоохранения, согласно Концепции, подтверждена и статистическими данными (см. таблицу 3).

Таблица 3

Исходные условия и макроэкономические показатели
инновационного развития экономики до 2020 года
(средние за период)⁴³

	2007 год	2008-2010 годы	2011-2015 годы	2016-2020 годы
Расходы на здравоохранение, в % к ВВП, - всего	4,2	4,7	5,5	6,2
В т. ч. расходы бюджетной системы в % к ВВП	3,5	3,8	4,5	5

Согласно данным Федеральной службы государственной статистики, а именно, итогам комплексного наблюдения условий жизни населения в 2014 году, оценили работу, как легкую только 36,6% трудоспособного населения. При этом постоянно испытывают на работе нервное напряжение и стрессы 21,4%, иногда – 49,4%. Воздействие вредных производственных факторов постоянно ощущают на себе 18,8% работников, иногда – 27,1%. Другие неудобства (холод, сырость и др.) отметили 43,9% работающего населения РФ. Совершенно безопасной свою работу считают лишь 32,2% работников. Собственное здоровье как очень хорошее оценивают только 4,1% опрошенных. На конец 2014 года имеют хронические заболевания 19,1% занятых в экономике. В медицинской помощи нуждаются 18,9% работающего населения, из которых 12,4% не прошли назначенный курс лечения, третья часть которых не прошла по причине того, что лечение предлагается на платной основе.⁴⁴

В РФ ежегодно регистрируется от 7 до 10 тыс. профессиональных заболеваний. В Приволжском Федеральном округе Пермский край выделяется

⁴³ «Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года». Утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 17 ноября 2008 г. № 1662-р

⁴⁴ Федеральная службы государственной статистики. Итоги комплексного наблюдения условий жизни населения в 2014 году [Электронный ресурс]. – Электрон. дан. – сор. 1999-2018. – Режим доступа: http://www.gks.ru/free_doc/new_site/KOUZ14/survey0/index.html

как субъект, показатели профессиональной заболеваемости в котором существенно превышают среднероссийский уровень. По данным Управления Роспотребнадзора по Пермскому краю, за период с 2007 по 2013 г. в крае зарегистрирован 1601 случай профессиональных заболеваний. По итогам 2012 г. в Пермском крае зарегистрировано 185 случаев хронических профессиональных заболеваний, из них у женщин выявлено 55 случаев.

Как видно из выше представленных статистических данных и данных нормативно-правовых документов, здоровье человека является категорией значимой, исследуемой, развивающейся и охватывает разные сферы жизни: от здравоохранения до финансово-экономической сферы.

В данном исследовании поставлена задача более детально рассмотреть категорию «профессионального здоровья», трактуемую различными исследователями крайне неоднозначно. В частности, Пономаренко В.А. рассматривает профессиональное здоровье как свойство организма сохранять необходимые компенсаторные и защитные механизмы, которые обеспечивают профессиональную надежность и работоспособность. Маклаков А.Г. отмечает, что профессиональное здоровье – определенный уровень характеристик здоровья специалиста, отвечающий требованиям профессиональной деятельности и обеспечивающий ее высокую эффективность.⁴⁵

Рассмотрим профессиональное здоровье с позиций системного подхода современной парадигмы здоровья, трактующей понятие «профессиональное здоровье» как интегральный феномен, включающий духовный, социальный, физический и психологический компоненты. Ранее были выделены факторы КТЖ, которые, как видно на схеме, воздействуют на все четыре составляющие понятия «профессиональное здоровье» (см. рисунок 1).

⁴⁵ Хмарук И.Н., Пономарёв Ю.Н. Профессионально здоровье в системе ценностей современного российского руководителя / И.Н. Хмарук, Ю.Н. Пономарёв // Ценности и смыслы. – 2012. – № 1. – с. 107



Рис. 1. Взаимосвязь факторов КТЖ и здоровья

Понятие о профессиональном здоровье, в отличие от принятых определений здоровья, подразумевает наличие такого качества, как способность организма восстанавливать нарушенное состояние в соответствии с видом профессионального труда.⁴⁶ При определении содержания профессионального здоровья возникает проблема неоднозначности его соотнесения с тем, что понимается под здоровьем в общем. С одной стороны, здоровый человек может быть профессионально не здоров (водитель, допускающий прием алкоголя во время рабочего дня), с другой – у профессионально здорового человека, работающего, например, на вредном производстве, и хорошо себя чувствующего, могут быть скрытые болезни.

Существует своеобразный дуализм влияния работы на профессиональное здоровье. С одной стороны, работа позволяет зарабатывать необходимые для поддержания жизнедеятельности ресурсы - деньги, с

⁴⁶ Гапонова Г.И., Попова Д.П. Профессиональное здоровье преподавателя ВУЗа как условие качества педагогического труда / Г.И. Гапонова, Д.П. Попова // Чрезвычайные ситуации: промышленная и экологическая безопасность. – 2015. – № 4 (24). – с. 101

помощью которых человек получает возможность укреплять свое здоровье. С другой – работа приводит к расходованию ресурсов работника, что требует их адекватного восстановления.

Большую роль играют субъективные факторы, негативно влияющие на здоровье: низкий уровень физической активности, психоэмоциональные перегрузки, вредные привычки, несбалансированное питание, нерациональный режим труда и отдыха, незнание норм функциональных показателей деятельности здорового организма, отношение к собственному здоровью.

Здоровье работников в значительной степени зависит от профессиональных рисков. По оценке специалистов Международной организации труда и Всемирной организации здравоохранения, существует более 150 профессиональных рисков и 100 из них - источники опасности для работников 2000 различных профессий.⁴⁷

На современных предприятиях в связи с автоматизацией многих процессов все большее место занимает деятельность, связанная с техникой. С одной стороны, это облегчает труд работников, с другой – создает проблемы, связанные с перенапряжением организма. Так, исследований, проведенных в разных странах, в том числе в России, позволили выделить наиболее распространенные среди пользователей ЭВМ медицинские проблемы:⁴⁸

1. заболевание глаз и зрительный дискомфорт (конъюнктивит, глаукома);
2. заболевания опорно-двигательной и мышечной систем (заболевания позвоночника, шейный остеохондроз, варикозное расширение вен);
3. нарушения, связанные со стрессом, расстройства в функционировании ЦНС (раздражительность, головные боли и др.);
4. кожные заболевания (дерматиты),
5. снижение слуха (повышенный уровень шума) и др.

⁴⁷ Корнюшина Т.А. Влияние качества трудовой жизни на состояние здоровья работников / Т.А. Корнюшина // Уровень жизни населения регионов России. – 2009. – № 10-11. – с. 63

⁴⁸ Корнюшина Т.А. Влияние качества трудовой жизни на состояние здоровья работников / Т.А. Корнюшина // Уровень жизни населения регионов России. – 2009. – № 10-11. – с. 64

Сегодня более чем в 50% случаев у лиц, работающих на ЭВМ имеются отклонения в состоянии здоровья. Анализ научных данных показал, что работа с ЭВМ является вредной и приводит к нарушению в функционировании различных систем организма, что подтверждается Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 16 августа 2004 г. № 83: п.4.2.3.

В таком же негативном ключе на психофизиологическое состояние работников предприятий оказывает влияние окружающая среда. Спад производства, остановка целого ряда предприятий привели к сокращению выбросов и загрязнений в ряде регионов. Сократилось выделение бюджетных средств и средств предприятий на мероприятия по охране окружающей среды и экологическому оздоровлению, участились случаи техногенных аварий.

На психофизиологические характеристики трудового потенциала (ТП) работников воздействуют также демографические и социально-экономические детерминанты. По утверждению экспертов 60-70 % населения России живет в состоянии затяжного психоэмоционального и социального стресса, вызывающего рост депрессий и психозов. Вследствие чего, 80 % людей зарабатывают болезнь, называемую синдромом хронической усталости.⁴⁹

Катастрофически обстоят дела с «будущим» ТП страны. Согласно данным исследований, проведенных ЮНИСЕФ (Детский благотворительный фонд ООН), 20 % российских подростков подвержены депрессиям. По данным исследователей Института мозга человека РАН, проблемы с психическим здоровьем имеют 15 % детей, 25 % подростков, 40 % призывников. В 2010 г. 35,5 % детей родились больными, лишь 3 % детей окончили школу здоровыми. Ухудшение питания, медицинского обслуживания, распространение алкоголизма и наркомании привели к тому, что сегодня 90 % молодежи имеют

⁴⁹ Хлопова Т.В. Здоровье как элемент качества трудовой жизни / Т.В. Хлопова // Бюллетень Восточно-Сибирского научного центра Сибирского отделения Российской академии медицинских наук. – 2013. № 3-2 (91). – с. 154

проблемы со здоровьем.⁵⁰ Слабое здоровье подрастающего поколения чревато снижением качества будущего ТП, поскольку нездоровый человек, даже при высоком уровне профессионализма, не может интенсивно трудиться.

Уровень развития ТП в целом и здоровья работников зависит и от состояния инфраструктуры, отвечающей за поддержание здоровья работников. Многие предприятия из-за тяжелого финансового положения вынуждены отказаться от оплаты спецпитания для работников отдельных категорий, сократить перечень оплачиваемых предприятием медицинских услуг. Сегодня только 63 % крупных и 33 % средних предприятий имеют свои здравпункты.⁵¹

Следует отметить крайне низкий уровень «культуры здоровья» у россиян. Большинство работников на практике к собственному здоровью относится весьма небрежно, что в значительной мере повышает риск возникновения различных заболеваний.

Процесс ухудшения показателей здоровья населения в значительной степени связан с негативным характером действия организационно-экономических факторов: ухудшением условий и охраны труда, что, является одной из причин роста профессиональных заболеваний, 98,5 % из которых – хронические, влекущие ограничение профессиональной пригодности. В результате игнорирования работодателями правил техники безопасности ежегодно на производстве травмируется около 48 тыс. чел. и более 2 тыс. чел. погибает.⁵² Численность лиц с установленным профессиональным заболеванием составляет более 7 тыс. чел. ежегодно. Отмечается рост показателя первичного выхода на инвалидность среди трудоспособных лиц.

⁵⁰ Хлопова Т.В. Здоровье как элемент качества трудовой жизни / Т.В. Хлопова // Бюллетень Восточно-Сибирского научного центра Сибирского отделения Российской академии медицинских наук. – 2013. № 3-2 (91). – с. 154

⁵¹ Хлопова Т.В. Здоровье как элемент качества трудовой жизни / Т.В. Хлопова // Бюллетень Восточно-Сибирского научного центра Сибирского отделения Российской академии медицинских наук. – 2013. № 3-2 (91). – с. 155

⁵² Хлопова Т.В. Здоровье как элемент качества трудовой жизни / Т.В. Хлопова // Бюллетень Восточно-Сибирского научного центра Сибирского отделения Российской академии медицинских наук. – 2013. № 3-2 (91). – с. 155

Круг вопросов, которые включает в себя понятие «охрана труда», достаточно широк: от правовых аспектов, влияющих на производительность, до психофизиологии трудовой деятельности человека, обустройства помещения, расположения оборудования, создающего материальную среду, которая отражается на трудоспособности.⁵³ При этом не только работодатели должны обеспечивать безопасные и здоровые условия труда, но и работники обязаны соблюдать правила техники безопасности, режима труда и отдыха, основные положения трудового законодательства в области охраны труда.

В российской практике можно привести примеры, иллюстрирующие положительное влияние охраны труда на КТЖ. Так, в ПАО «Газпром», приоритетными направлениями являются сохранение жизни и здоровья работников, их безопасность в процессе производства.⁵⁴ Предприятием разработаны мероприятия по улучшению условий труда: установка дополнительного освещения, использование средств индивидуальной защиты органов дыхания, установление регламентированных перерывов через 1,5-2 часа после начала рабочей смены и через 1,5-2 часа после обеденного перерыва продолжительностью 10 - 15 минут и др., в результате чего удалось снизить время контакта с вредными факторами, напряженность процесса труда, что позволило повысить работоспособность персонала.

Деятельность, связанная с практикой КТЖ, пересекается с деятельностью профсоюзов – добровольных общественных объединений людей, связанных общими интересами по роду их деятельности, на производстве, в сфере обслуживания и т.п. Их цель: представительство и защиты прав работников в трудовых отношениях, их социально-экономических интересов. Например, в договоре между профсоюзом и работодателем ООО

⁵³ Шарашкина Т.П. Качество трудовой жизни: понятие, сущность, взаимосвязь с обеспечением охраны труда / Т.П. Шарашкина // Менеджмент качества и устойчивое развитие в изменяющемся мире. Материалы Всероссийской научно-практической конференции с международным участием. – 2016. – с. 250

⁵⁴ Кузнецова А.В., Чегринцова С.В. Условия труда как фактор, формирующий качество трудовой жизни в современных корпорациях / А.В. Кузнецова, С.В. Чегринцова // Современные проблемы и тенденции развития экономики и управления в XXI веке. Сборник материалов X-й международной научно-практической конференции. – 2015. – с. 43

«Газпром трансгаз Чайковский» говорится, что стороны обязуются разрабатывать программы по оздоровлению работников, проводить культурно-массовые и физкультурно-оздоровительные мероприятия с работниками.⁵⁵

Основными законодательными актами, регулирующими охрану труда в РФ, являются: Конституция РФ, Федеральный закон «Об основах охраны труда в РФ», Трудовой кодекс РФ. Так, одним из принципов правового регулирования трудовых отношений, согласно 2 ст. ТК РФ признается принцип обеспечение права каждого работника на справедливые условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, права на отдых, включая: - запрещение принудительного труда и дискриминации в сфере труда; - предоставление ежедневного отдыха, выходных и нерабочих праздничных дней, оплачиваемого ежегодного отпуска; - обязательность возмещения вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей; - обеспечение права на обязательное социальное страхование и др.⁵⁶

На международном уровне нормативным документом, который содержит единые требования к структуре системы управления профессиональной безопасностью и здоровьем, является Руководство МОТ ILO-OSH 2001. Россия присоединилась к этому международному документу и приняла свои межгосударственные стандарты: ГОСТ Р 12.006-2002 «ССБТ. Общие требования к системе управления охраной труда в организации», ГОСТ 12.0.230-2007, ГОСТ Р 12.0.007-2009 «ССБТ. Система управления охраной труда в организации. Общие требования по разработке, применению, оценке и совершенствованию», ГОСТ Р 12.0.010-2009 «ССБТ. Системы управления охраной труда. Определение опасностей и оценка рисков» и др.⁵⁷ Внедрение стандартов по охране труда повышает КТЖ в организации. Однако лишь

⁵⁵ Шарапова Е.П. Понятие качества трудовой жизни и пути его повышения / Е.П. Шарапова // Инновационное лидерство строительной и транспортной отрасли глазами молодых ученых. Сборник научных трудов молодых ученых по материалам Международной научно-практической конференции. – 2014. – с.362.

⁵⁶ Трудовой кодекс Российской Федерации. Принят Государственной Думой 21 декабря 2001 года; одобрен Советом Федерации 26 декабря 2001 года. По состоянию на 07.04.2014 год.

⁵⁷ Шарашкина Т.П. Качество трудовой жизни: понятие, сущность, взаимосвязь с обеспечением охраны труда / Т.П. Шарашкина // Менеджмент качества и устойчивое развитие в изменяющемся мире. Материалы Всероссийской научно-практической конференции с международным участием. – 2016. – с. 250-251

сертифицировав систему управления охраной труда, нельзя добиться желаемых результатов. Необходимо поддерживать ее в актуальном состоянии и постоянно проводить мероприятия по ее улучшению.

Таким образом, важность решения задачи сохранения здоровья работающих очевидна, так как способствует не только сохранению трудовых ресурсов страны, но приводит к повышению производительности труда и, следовательно, благосостояния населения и устойчивому социально-экономическому развитию страны. Решение задач по сохранению трудовых ресурсов должно осуществляться комплексно, включая определение факторов производственной среды, обследование работников, выявление нарушения здоровья и проведение реабилитации, осуществление профилактических мероприятий по предотвращению развития нарушений здоровья. Решение вопросов охраны труда должно быть также комплексным и исходить, как со стороны государства и работодателей, так и от самих работников.

1.3. Влияние качества трудовой жизни на здоровье работников сферы высшего образования

Высшее образование играет ведущую роль в поиске, углублении и передаче знаний и представляет собой исключительно ценное культурное и научное достояние. Оно всегда было и остается, источником экономического роста страны, делая более продуктивным труд каждого отдельного человека, повышая его способности к восприятию и использованию на практике новых методов производства и управления, технических орудий и научных идей для того, чтобы лучше распоряжаться уже имеющимися ресурсами и производительнее работать. Профессорско-преподавательский состав высших учебных заведений является ключевым элементом высшей школы и от его квалификации, педагогической компетентности, условий труда и жизни, человеческих и моральных качеств, общей культуры зависят и качество

подготовки специалистов, и результативность преподавательского процесса. Сегодня в российском обществе назрела необходимость привести в соответствии с новыми условиями хозяйствования ВУЗов процесс организации и управление трудом педагогических кадров. Разрешение проблем, связанных с организацией труда преподавателей: условия труда, стимулирование, учебный процесс, режим работы, разработка и внедрение новых технологий обучения помогут решить проблемы высшей школы.

Педагогические кадры составляют одну из неблагополучных групп по состоянию здоровья, как физического, так и психологического. Причинами этого, прежде всего, являются сложные условия, в которых работает педагог, образуемые комплексом социальных, профессиональных и организационных факторов, подвергает воздействию повышенных психических нагрузок. Особенности профессии таковы, что педагоги ежедневно подвергаются стрессу, превышающему «повседневный» психический потенциал человека. Труд преподавателей ВУЗа характеризуется высокой степенью ответственности, большим объемом и неравномерностью поступающей информации, дефицитом двигательной активности, а в ряде случаев – еще и его нерациональной организацией. Деятельность преподавателя ВУЗа относится к одной из наиболее сложных, т.к. предполагает выполнение сразу нескольких функций: учебной, воспитательной, методической, организационно-управленческой и научно-исследовательской. Поэтому одним из важных моментов является организация учебного процесса, которая включает создание благоприятных и здоровых условий для работы со студентами и взаимодействия с коллегами.

Наряду с высокой научной педагогической квалификацией и знанием предмета от педагога требуются высокая эрудиция, владение ораторским искусством, сосредоточенность, дисциплина. Наиболее сложный вид работы – чтение лекций, которое сопровождается нервно-психическим напряжением и требует устойчивого внимания, тонкого и точного взаимодействия всех анализаторных систем и высших психических функций. Профессии

преподавателя ВУЗа свойственно длительное сосредоточение внимания на одном или нескольких объектах наблюдения, способность к быстрому переключению внимания с одного объекта на другой, а также большой объем оперативной памяти и ее высокая загрузка. Продолжительность рабочего дня для профессорско-преподавательского состава обычно составляет 6 часов, однако нередко она доходит и до 8-10 часов. Непосредственные наблюдения и опросы показывают, что начало рабочего дня преподавателя ВУЗа – уже сигнал напряженного эмоционального состояния и повышенного внимания.

На современном этапе сложилось определенное несоответствие социальной роли преподавателя и его реального положения. С одной стороны, возрастающее значение труда педагога, а с другой – сложности и противоречия способствуют постоянному высокому нервно-психическому и эмоциональному напряжению педагогов. А это в свою очередь отражается на состоянии здоровья преподавателей в показателях заболеваемости с временной утратой трудоспособности (ЗВУТ). То есть, мы видим, что труд педагогов ВУЗа связан с высоким эмоциональным напряжением, вследствие чего у них и формируются отклонения в состоянии здоровья.

Напряженность труда преподавателя складывается, в частности, из показателей интеллектуальной нагрузки:⁵⁸ эвристическая (творческая) деятельность, обработка, проверка и контроль за выполнением задания, работа в условиях дефицита времени (при повышенной ответственности за конечный результат) и эмоциональной нагрузки: ответственность за функциональное качество основной работы, наличие конфликтных ситуаций, обусловленных профессиональной деятельностью, сенсорных нагрузок и режима работы.

Причины роста числа различных заболеваний среди педагогических работников высшей школы широко обсуждаются в специальной и общей печати и связываются с проблемой стресса и адаптации человека к быстро

⁵⁸ Степанов Е.Г., Ларионова Т.К., Галикеева А.Ш., Овсянникова Л.Б. Проблемы сохранения и укрепления здоровья педагогов в современных условиях / Е.Г. Степанов, Т.К. Ларионова, А.Ш. Галикеева, Л.Б. Овсянникова // Медицина труда и экология человека. – 2016. – № 1 (5). – с. 34

меняющимся условиям внешней среды. Исследования показывают, что серьезными стрессовыми воздействиями являются организационные проблемы и изменения в учебных учреждениях. К примеру, Кузина Н.Н. отмечает факт того, что возникли новые условия в педагогической деятельности: снижение социального статуса педагога, усложнение его профессиональной деятельности, появление новых функций в должностных обязанностях.⁵⁹ Происходящие в течение многих лет реформы образовательной среды имеют непосредственное отношение к развитию организационного стресса, так как требуют от педагогов постоянного освоения новых видов деятельности, что может являться одной из основных причин повышенного психического напряжения. Многолетний поток изменений в сфере образования не оставляет педагогам возможности к ним адаптироваться, критически осмыслить, приобрести полезный опыт. Именно с неблагоприятным нервно-психическим состоянием педагогов многие исследователи связывают большой процент в этой профессиональной группе хронических заболеваний.⁶⁰

Для педагогов как профессиональной группы свойственен так называемый, синдром «эмоционального выгорания», под которым понимается состояние выраженного эмоционального и умственного истощения.⁶¹ Эмоциональное выгорание приводит к развитию различного вида негативных психологических проявлений, разрушительно сказывающихся на выполнении профессиональных обязанностей, таких, как: апатия, ригидность поведения, обесценивание собственных достижений. Эмоциональное выгорание педагога обусловлено целым рядом факторов, исследование причин и профилактика которых необходимы для сохранения здоровья не только педагогов, но и учащихся, так как это состояние неизбежно сказывается на взаимоотношениях со студентами. Симптомами такого состояния являются малообоснованная

⁵⁹ Багнетова Е.А., Шарифуллина Е.Р. Профессиональные риски педагогической среды / Е.А. Багнетова, Е.Р. Шарифуллина // Фундаментальные исследования. – 2013. – № 1 (1). – с. 29

⁶⁰ Багнетова Е.А., Шарифуллина Е.Р. Профессиональные риски педагогической среды / Е.А. Багнетова, Е.Р. Шарифуллина // Фундаментальные исследования. – 2013. – № 1 (1). – с. 28

⁶¹ Багнетова Е.А., Шарифуллина Е.Р. Профессиональные риски педагогической среды / Е.А. Багнетова, Е.Р. Шарифуллина // Фундаментальные исследования. – 2013. – № 1 (1). – с. 28

конфликтность, снижение мотивации к работе, ощущение недовольства своим трудом, чувство почти не проходящей усталости и раздражительности. Проблемам психологического нездоровья и эмоционального выгорания посвящены работы В. Амбарцумян, К. Ефремова, Э. Зеер и В. Диковой, Н. Москвиной, И. Щербо, П. Постникова и многих других.⁶² Авторы подчеркивают необходимость умения управлять собственными эмоциями и чувствами, что предполагает, в первую очередь, их осознание и контроль над формой их проявления.

Из неблагоприятно воздействующих в последние годы на здоровье педагогов факторов, выделяют также:⁶³

1. повышенные рабочие нагрузки, обусловленные смещением акцента деятельности от непосредственной работы с учащимися на необоснованно высокую отчетность;

2. существующий социальный дискомфорт из-за невысокого размера заработной платы педагогов и падения роли профсоюзов;

3. ухудшение возможностей заботы педагогов о личном здоровье из-за финансовых трудностей, сложности получения квалифицированной (прежде всего, профилактической) медицинской помощи, путевок для лечения и т.п.;

4. недостаточно представленную в педагогических ВУЗах подготовку в сфере здоровьесбережения всех участников образовательного процесса.

Жуков О.Ф. и Россошанская Н.С. выделяют следующие факторы заболеваемости преподавателей:⁶⁴

1. Плохие условия труда (двухсменная работа, неудобное расписание);

2. Напряженность профессиональной деятельности;

3. Отсутствие системы социальной поддержки преподавателей;

4. Не рациональное, не своевременное питание;

⁶² Рыкова Т.М. Здоровье как необходимое условие успешной профессиональной деятельности педагога / Т.М. Рыкова // Наука и школа. – 2009. – № 4. – с. 21

⁶³ Багнетова Е.А., Шарифуллина Е.Р. Профессиональные риски педагогической среды / Е.А. Багнетова, Е.Р. Шарифуллина // Фундаментальные исследования. – 2013. – № 1 (1). – с. 29

⁶⁴ Жуков О.Ф., Россошанская Н.С. Профессиональное здоровье учителя / О.Ф. Жуков, Н.С. Россошанская // Ученые записки университета им. П.Ф. Лесгафта. – 2011. – № 3 (73). – с. 77

5. Низкий уровень материального обеспечения (низкая зарплата, отсутствие премий и т.д.);
6. Наличие вредных привычек;
7. Микроклимат в коллективе (авторитарный стиль руководства, конфликты и т.д.);
8. Отсутствие профилактических обследований преподавателей;
9. Не обращаемость к врачам;
10. Низкая двигательная активность (отсутствие систематических занятий физкультурой и спортом);
11. Отсутствие знаний по профилактике профессиональных заболеваний.

Как показывают многочисленные исследования, проблема здоровья педагогов обусловлена не только объективными особенностями трудовой деятельности, но и отношением к своему здоровью, низкой осведомленностью о факторах риска и способах профилактики профессиональных заболеваний. Еще в процессе учебы в ВУЗе необходимо формировать культуру здоровья будущих педагогов, включающую в себя: грамотность по вопросам здорового образа жизни; понимание основ сохранения здоровья в процессе профессиональной деятельности; высокий уровень психологической грамотности; знание стратегий поведения в профессиональной среде, способствующих психическому здоровью и личностному росту. Например, со стороны руководства, трудовая деятельность педагога сегодня может поддерживаться соблюдением элементарных гигиенических и физиологических требований к педагогическому рабочему пространству и времени; созданием кабинетов психологической разгрузки и релаксации; предоставлением психологической поддержки и консультативной помощи психолога по различным профессиональным вопросам.

В предыдущем параграфе мы дали понятия «здоровью», «профессиональному здоровью». Что же представляет собой профессиональное

здоровье преподавателя ВУЗа? Профессиональное здоровье преподавателя ВУЗа - состояние, отражающее уровень необходимой и достаточной физической и психологической функциональности, которая позволяет эффективно вести профессиональную преподавательскую и научно-исследовательскую деятельность (принимать оптимальные педагогические и исследовательские решения). Профессиональное здоровье преподавателя ВУЗа - способность организма сохранять и активизировать компенсаторные, защитные, регуляторные механизмы, обеспечивающие работоспособность, эффективность и развитие личности преподавателя во всех условиях протекания профессиональной деятельности.⁶⁵

На здоровье педагогических работников безусловно воздействует качество их трудовой жизни. Под качеством трудовой жизни педагогических работников мы будем понимать интегральный показатель, который отражает, во-первых, уровень развития системообразующих параметров качества трудовой жизни в образовательной организации, определяемый путем экспертных оценок, во-вторых, степень удовлетворенности педагогического работника процессом и результатами своей трудовой деятельности.⁶⁶

К сожалению, в последнее время все разговоры об образовании сводятся к образовательным стандартам и требованиям, которым должен отвечать преподаватель. В научных изысканиях предпочтение отдается таким предметам исследования, как процесс воспитания или обучения, и мало кого интересует собственно педагог. А ведь не секрет, что часто повторяющиеся неблагоприятные эмоциональные состояния (которыми так изобилует педагогическая деятельность) приводят к закреплению различных отрицательных личностных качеств педагога, таких как раздражительность, тревожность, пессимизм, которые не могут не сказываться негативно на

⁶⁵ Осипова И.С. Сущность информационно-методической поддержки профессионального здоровья как средства рекреации преподавателей ВУЗов / И.С. Осипова // Инновационные технологии в физическом воспитании, спорте и физической реабилитации. Материалы II Международной научно-практической конференции. – 2016. – с. 287

⁶⁶ Шкляева Н.А. Оценка качества трудовой жизни педагогических работников / Н.А. Шкляева // Эффективные системы менеджмента - гарантии устойчивого развития. – 2016. – Т. 1. № 5. – с. 101

эффективности его деятельности и взаимоотношениях с учащимися и коллегами. Всё это приводит к общей неудовлетворённости деятельностью педагога со стороны руководства, коллег и учащихся, а педагога – своей профессией и вызывает деформацию личности и профессиональную дисфункцию преподавателя. Именно на этом фоне педагогов обучают новым образовательным технологиям, призывают их к профессионализму, убеждают в необходимости изменения их деятельности. Мало кто из практиков, работающих в высшей школе, задумывается о том, что это признаки психологического нездоровья педагогов. Таким образом, стоит проблема подготовки психологически здоровых педагогов - проблема психопрофилактики, связанная с ростом числа заболеваний, в основе которых лежит психоэмоциональный фактор.

Оценка профессионального здоровья преподавателей в условиях существующих принципов накопления медицинской информации достаточно затруднительна. В современных условиях среди достоверных источников остается лишь показатель заболеваемости с временной утратой трудоспособности (ЗВУТ) и результаты периодических медицинских осмотров (если они проводятся). Информацию можно собрать и проводя социологические опросы о самооценке здоровья в условиях педагогической деятельности. А именно информацию о некоторых аспектах состояния здоровья, таких как поведение и установки, связанные со здоровьем, модели обращаемости за медицинской помощью и потребление препаратов, влияющих на здоровье. То есть, можно получить информацию о здоровье объективного и субъективного характера.

Так, М.С. Микерова, на основе анкетного опроса и данных официальной медицинской документации, провела комплексный анализ состояния здоровья, образа и условий жизни преподавателей медицинских ВУЗов и выявила, что частота нарушений здоровья преподавателей увеличивается с возрастом, достигая 77 % в группе 51–60 лет. Из считающих себя здоровыми треть

респондентов отмечает наличие хронических заболеваний, что, по-видимому, связано с недооценкой значимости собственного здоровья или наличием заболеваний, не вызывающих ощутимого дискомфорта. Среди хронических болезней преобладали болезни глаза и его придаточного аппарата, органов дыхания, системы кровообращения, органов пищеварения, нервной системы. Наибольший удельный вес имеют патологии органов дыхания: хронический бронхит, хронический фарингит, хронический тонзиллит и хронический ларингит. Практически каждый преподаватель наблюдался или проходил лечение по поводу факта заболевания органов дыхания.⁶⁷

Исследования, проводимые с преподавателями Амурского государственного университета, показали, что у значительной части преподавателей имеется по несколько хронических заболеваний. В структуре заболеваемости на первом месте патология органов зрения – 63%, чуть меньший процент занимают заболевания сердечно-сосудистой системы (59%) и нарушения опорно-двигательного аппарата (47%). Практически все преподаватели (97%) существенной причиной высокого уровня заболеваемости назвали особенности своей профессиональной деятельности – нервно-эмоциональное перенапряжение, психологические перегрузки. Еще одной важной причиной, по мнению респондентов, является гиподинамия⁶⁸ (78%). Значимо, что 46% опрошенных признали у себя отсутствие специальных знаний по профилактике профессиональных нарушений здоровья и знаний в области здорового образа жизни.⁶⁹

⁶⁷ Вишневская Н.Л., Плахова Л.В., Залазаев А.В., Шевченко А.Е., Шилова С.П. Проблемы здоровьесохранения преподавателей высшей школы и эффективность образовательной деятельности / Н.Л. Вишневская, Л.В. Плахова, А.В. Залазаев, А.Е. Шевченко, С.П. Шилова // Вестник Пермского национального исследовательского политехнического университета. Безопасность и управление рисками. – 2015. – № 3. – с. 192-193.

⁶⁸ Гиподинамия (пониженная подвижность) — нарушение функций организма (опорно-двигательного аппарата, кровообращения, дыхания, пищеварения) при ограничении двигательной активности, снижении силы сокращения мышц. (Источник: Википедия)

⁶⁹ Корчевский А.М. Особенности профессиональной деятельности и состояние здоровья преподавателей ВУЗов / А.М. Корчевский // Вестник Амурского государственного университета. – 2014. – № 66. – с. 54

Исследования, проводимые при Ульяновском государственном университете, выявили следующее:⁷⁰ во-первых, всего лишь одна треть преподавателей считает себя здоровыми, около 70% педагогов отмечают нарушения в состоянии здоровья; во-вторых, при достаточно большом показателе заболеваемости в учебном году, лишь 2,8 % педагогических работников, обращаются за помощью к врачам и находятся на больничном, то есть преподаватели предпочитают переносить болезнь «на ногах», продолжая работать. В-третьих, в структуре заболеваемости педагогов главными являются: патология органов зрения – 68%; сердечно-сосудистые заболевания – 48%; заболевания опорно-двигательного аппарата – 44%. Также были названы заболевания органов пищеварения (40%), органов дыхания (40%), нервной системы (36%) и др. При этом большинство респондентов (96%) считают, что главной причиной их заболеваний является специфика их профессиональной деятельности, связанная с перенапряжением, перегрузками, психотравмирующими факторами и т.д. На втором месте по степени влияния находится фактор, связанный с низкой двигательной активностью педагогов – 68%. Далее идут так называемые социальные факторы (отсутствие достойной системы социальной поддержки, низкая заработная плата) – 56% и 64% соответственно. Не рациональное и несвоевременное питание как фактор возникновения заболеваний отметили – 56 % педагогов. Обращает на себя внимание и тот факт, что многие респонденты (32%) отмечают у себя отсутствие специальных знаний по профилактике профессиональных заболеваний.

Исследование, проведенное профсоюзной организацией КГПУ им. В.П. Астафьева и центром управления качества образования на работниках, относящихся к категории ППС (64%) и учебно-вспомогательного персонала (далее – УВП) (36%) показало, что существует проблема качества освещенности учебных аудиторий и кабинетов (25 %); почти половина

⁷⁰ Жуков О.Ф., Россошанская Н.С. Профессиональное здоровье учителя / О.Ф. Жуков, Н.С. Россошанская // Ученые записки университета им. П.Ф. Лесгафта. – 2011. – № 3 (73). – с. 75-76

опрошенных отметили плохую систему вентиляции на рабочих местах (неисправность ручек оконных рам, затрудняющую открывание окон для проветривания; отсутствие в учебных аудиториях и кабинетах жалюзи и кондиционеров), особенно в весенне-летний период (42 %). Большинство респондентов указали на нарушение температурного режима в кабинетах (73,5%). Большое количество респондентов отметили, что недостаточно удовлетворены состоянием мебели, что в некоторых учебных аудиториях мебель устарела и требует замены (42,7 %).⁷¹

Наряду с заболеваниями органов, зрения, слуха, болезнями опорно-двигательного аппарата и психологическими стрессами особое профессиональное значение для преподавателей имеет патология голосового аппарата. Большинство образовательных учреждений не оснащены техническими средствами, обеспечивающими снижение голосовой нагрузки. Полноценная деятельность людей коммуникативных профессий во многом зависит от работоспособности их голосового аппарата и качества голоса, от умения правильно и эффективно владеть им в профессиональных целях. Союзом европейских фо尼亚тров в 1979 г. была предложена классификация профессий (А, Б, В) в соответствии с требованиями, предъявляемыми к качеству голоса. Профессии с высокими требованиями к качеству голоса: преподаватели, профессиональные ораторы, переводчики – относятся к категории Б. По данным различных авторов, профессиональными заболеваниями голосового аппарата страдают от 32,6 до 53,2 % преподавателей.⁷² Профессиональную деятельность педагога отличает и высокая эмоциональная нагрузка. Чрезмерная голосовая работа приводит к

⁷¹ Пьянкова Г.С., Софронова О.Г. Мониторинг удовлетворенности работников ВУЗа соответствием образовательной среды санитарно-гигиеническим нормам, требованиям охраны труда и здоровья / Г.С. Пьянкова, О.Г. Софронова // Управление образовательным процессом в современном вузе: высшее образование для развития региона материалы VII Всероссийской научно-практической конференции с международным участием в рамках IV Международного научно-образовательного форума «Человек, семья и общество: история и перспективы развития». – 2015. – с. 119-121

⁷² Вишневская Н.Л., Плахова Л.В., Залазаев А.В., Шевченко А.Е., Шилова С.П. Проблемы здоровьесохранения преподавателей высшей школы и эффективность образовательной деятельности / Н.Л. Вишневская, Л.В. Плахова, А.В. Залазаев, А.Е. Шевченко, С.П. Шилова // Вестник Пермского национального исследовательского политехнического университета. Безопасность и управление рисками. – 2015. – № 3. – с. 193

ослаблению гортанных мышц, голос теряет свежесть, звучность, становится тяжелым, не поддается контролю. Обладая хорошими природными голосовыми данными, но низким уровнем культуры голосообразования, начинающий преподаватель утрачивает лучшие качества голоса и ставит под сомнение будущую профессиональную карьеру.

Исходя из всего выше сказанного можно говорить о том, что «лидерами» в структуре заболеваемости преподавателей ВУЗов являются: патология органов зрения и голосового аппарата; сердечно-сосудистые заболевания; заболевания опорно-двигательного аппарата; заболевания органов пищеварения, органов дыхания и нервной системы. Что вызвано внутренними социальными, материальными, профессиональными и организационными факторами; воздействием повышенных интеллектуальных и психических нагрузок, а также быстро меняющимися условиями внешней среды. Актуальной остается проблема эмоционального выгорания, а также проблема низкого уровня культуры здоровья преподавателей ВУЗа.

ГЛАВА 2 Оценка показателей качества трудовой жизни преподавателей ПГГПУ

2.1. Анализ объективных показателей качества трудовой жизни преподавателей ПГГПУ

Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет – образовательный, культурный и научный центр Пермского края. Это полноценный образовательный кампус, расположенный в центре города, который включает в себя учебные и хозяйственные корпуса, спортивные комплексы, научные станции. Здесь работает более 500 преподавателей и научных сотрудников. Как и в любой другой организации в ПГГПУ созданы условия для работника, в которых он может наиболее полно реализовать свои интеллектуальные и творческие способности, проявить те или иные качества. Эти условия и есть факторы качества трудовой жизни, которые на прямую оказывают влияние на состояние здоровья педагогических работников.

Для того, чтобы состояние здоровья сотрудников было наилучшим, необходимо, чтобы в Университете поддерживался достойный уровень качества трудовой жизни. Оценка показателей качества трудовой жизни преподавателей ПГГПУ выявит достойный ли уровень КТЖ в Университете. Оценка включает два этапа:

1. Оценка с позиции образовательного учреждения;
2. Оценка с позиции педагогического работника.

Начнем с первого пункта – это оценка показателей КТЖ с позиции образовательного учреждения - ПГГПУ. Данная оценка объединяет в себе анализ внешней и внутренней отчетности ПГГПУ. Информация получена из официальных документов ПГГПУ, информации, представленной на официальном сайте ПГГПУ, а также информации, предоставленной научным руководителем.

Для того, чтобы начать анализ, необходимо определить факторы, которые мы будем оценивать. Таблица, представленная ниже, составлена на основе информации первой главы работы. Из всех показателей нам необходимо выбрать те, которые можно анализировать объективно (они будут помечены в таблице знаком «+»). (см. таблицу 4).

Таблица 4

Факторы КТЖ, поддающиеся объективной оценке

Блок факторов (показателей) КТЖ	Факторы (показатели) качества трудовой жизни	Факторы, которые поддаются объективной оценке
Трудовой коллектив	Хороший психологический климат;	-
	Хорошие отношения с администрацией;	-
	Участие сотрудников в управлении, принятии решений;	-
	Соблюдение регламентирующих документов;	-
	Минимальные стрессы на работе;	-
	Позитивная мотивация сотрудников к труду;	-
	Взаимоотношения внутри коллектива;	-
	Работоспособность коллектива;	-
	Социальная структура коллектива;	-
	Эффективность работы коллектива;	-
Лояльность персонала к организации.	-	
Оплата труда	Применяемая система оплаты труда;	+
	Обоснованность квалификации и ставок оплаты труда;	+
	Достойная заработная плата;	-
	Возможности дополнительной оплаты;	+
	Премии;	+
	Ощущение справедливости в оплате труда;	-
	Ощущение экономического благосостояния.	-
Безопасные и здоровые условия труда и состояние рабочего места	Территориальная близость к дому;	-
	Хороший офис и мебель (удобная мебель в аудиториях и на кафедре, освещенность и пр.);	+
	Исправное состояние помещений, сооружений, технологической оснастки и оборудования;	+
	Надлежащее качество материалов, инструментов, иных средств и предметов, необходимых для выполнения работы, их своевременное предоставление работнику;	+
	Служебный транспорт, автопарковка;	+

	Уровень организации рабочего места;	-
	Уровень нормирования труда;	-
	Ощущение личной безопасности;	-
	Соотношение рабочего и свободного времени (оптимальный режим рабочего времени);	+
	Организация питания;	+
	Свободный доступ к сети Интернет.	+
Руководство организации	Доверие к руководителям;	-
	Хорошие отношения с начальником;	-
	Соблюдение прав личности сотрудника;	-
	Стабильная кадровая политика;	-
	Уважение к подчиненным со стороны руководства;	-
	Преданность организации со стороны руководства;	-
	Удовлетворенность стилем руководства;	-
	Возможность выборности руководителей;	+
	Работоспособность руководства;	-
	Желание работать с руководителем;	-
Минимальный надзор руководства, осуществляемый при необходимости;	-	
Профессиональный рост и служебная карьера	Возможность планирования служебной карьеры;	-
	Сочетание личных целей и целей организации;	-
	Поощрение;	+
	Продвижение по заслугам и квалификации;	+
	Возможность долговременной работы;	+
	Возможность творчества и научной деятельности.	+
Правовая и социальная защищенность / социальные гарантии	Оплата больничных листов;	+
	Предоставление отпуска по графику;	+
	Выплата гарантированных пособий по трудовому кодексу;	+
	Дополнительная пенсия;	+
	Социальное страхование;	+
	Соблюдение гражданских прав;	-
	Ощущение социальной защищенности (защита от оскорблений, сексуального домогательства);	-
	Соответствие рабочей среды санитарным нормам;	+
	Справедливое обращение: отсутствие дискриминации по расовому признаку, полу, возрасту, национальности, сексуальной ориентации и инвалидности.	-
Социальная инфраструктура	Выплата материальной помощи;	+
	Оплата спортивно-оздоровительных услуг;	+
	Подарки к дням рождения и юбилейным датам;	+
	Льготные кредиты (на жилье, покупку автомобиля);	+

организации / социальные блага	Компенсация транспортных расходов;	+
	Компенсация расходов на питание;	+
	Компенсация расходов по детским учреждениям;	+
	Ощущение полного материального благосостояния и социального благополучия;	-
	Проведение мероприятий на адаптацию работника.	+
Удовлетворенность работой	Чувство социальной полезности;	-
	Чувство гордости за выполняемую работу;	-
	Желание заниматься данным видом деятельности.	-
Содержание (в т.ч. организация) труда	Наличие у работника ПВК для выполнения им функциональных обязанностей;	-
	Интерес персонала к выполняемой работе;	-
	Развитость организационной культуры.	-
Гуманизация труда	Отсутствие апатии к труду;	-
	Отсутствие чрезмерных стрессов на работе;	-
	Позитивный настрой мыслей;	-
	Поощрение творчества;	+
	Условия для самореализации и самовыражения.	+

Таким образом, объективно можно оценить следующие показатели:

1. Оплата труда;
2. Условия труда и состояние рабочего места;
3. Профессиональный рост и служебная карьера;
4. Руководство организации;
5. Правовая и социальная защищенность / социальные гарантии;
6. Социальная инфраструктура организации / социальные блага;
7. Гуманизация труда (создание условий для развития личности).

Оплата труда.

Применяемая система оплаты труда. Обоснованность квалификации и ставок оплаты труда.

Согласно Правилам внутреннего распорядка для сотрудников ПГГПУ (далее – Правилам), каждый работник Университета имеет право на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии

со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы.⁷³

В 2018 году заработная плата ППС (размер должностного оклада) в ПГГПУ составила (руб.): ассистентов – 12 604; старших преподавателей – 13 504; доцентов – 17 204; профессора – 24 064. И это с учетом увеличения размеров окладов на 2 тыс. руб., в сравнении с прошлым годом.

Университет самостоятельно определяет размеры должностных окладов (далее – окладов) по профессионально-квалификационной группе (далее – ПКГ), размеры стимулирующих и компенсационных выплат. Размеры окладов устанавливаются по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема работы, путем умножения минимального размера оклада по ПКГ на величину повышающего коэффициента по квалификационному уровню ПКГ.⁷⁴

Исходя из Положения об оплате труда (далее – Положению), размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются Университетом самостоятельно. Работники из числа ППС, состоящие в штате Университета, могут выполнять педагогическую работу на условиях почасовой оплаты труда в объеме не более 300 часов в год, которая не считается совместительством.⁷⁵

Возможности дополнительной оплаты. Премии.

В соответствии с законодательством в Университете существуют выплаты стимулирующего характера, объем которых начиная с 1 января 2010 г. должен составлять не менее 30 % средств на оплату труда. Выплаты устанавливаются в процентном соотношении к окладу по ПКГ и

⁷³ Правила внутреннего распорядка для сотрудников ФГБОУ ВПО «ПГГПУ». – Пермь. – 2013. – с.5

⁷⁴ Положение об оплате труда работников ФГБОУ ВПО «ПГГПУ». – Пермь. – 2008 (с изменениями от 01.07.2013 и дополнениями от 29.03.2016). – с. 3

⁷⁵ Положение об оплате труда работников ФГБОУ ВПО «ПГГПУ». – Пермь. – 2008 (с изменениями от 01.07.2013 и дополнениями от 29.03.2016). – с. 7

квалификационным уровням, либо в абсолютном размере в виде надбавок, доплат, премий. При определении видов и размеров выплат учитываются:⁷⁶

- добросовестное исполнение работником должностных обязанностей;
- применение в работе современных методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Университета;
- участие в течение месяца в выполнении особо важных работ.

Максимальный размер стимулирующих выплат не ограничен. Университет устанавливает следующие выплаты стимулирующего характера:⁷⁷

1. Надбавка работникам, награжденным государственными наградами, знаками отличия в области образования, почетными званиями ПГГПУ в размере 1 600 руб. (в расчете на полную ставку) в месяц - для ППС; 20% от оклада в расчете на полную ставку в месяц - для прочих сотрудников.

2. Выпускникам учреждений ВПО при поступлении на работу в ПГГПУ на должности ППС после окончания учебного заведения выплачивается надбавка в размере 20% от оклада, в течение первых 3-х лет непрерывной работы в ПГГПУ при условии работы на полной ставке.

3. По итогам работы в семестре могут устанавливаться единовременные надбавки за интенсивность работы (поощрительные выплаты) работникам ПГГПУ, достигшим особых успехов в своей деятельности в период семестра:

- за получение ученого звания в текущем периоде;
- за создание электронных учебных и учебно-методических ресурсов, позволивших перейти на качественно новые методы обучения обучающихся;
- за создание новых учебников и монографий, рекомендованных к использованию в качестве учебного пособия в университетах России;
- за активную научно-исследовательскую работу (далее – НИР) с обучающимися (при наличии конкретных результатов);

⁷⁶ Положение о порядке установления выплат стимулирующего характера в ФГБОУ ВПО «ПГГПУ». – Пермь. – 2008 (с изменениями от 2013 г. и 2015 г.) – с. 3

⁷⁷ Положение о порядке установления выплат стимулирующего характера в ФГБОУ ВПО «ПГГПУ». – Пермь. – 2008 (с изменениями от 2013 г. и 2015 г.) – с. 3-6; 9-12; 14-15

- за активное участие и организацию различного рода конференций и др.

Условия труда и состояние рабочего места.

Свободный доступ к сети Интернет.

ПГГПУ – это полноценный образовательный кампус, территория которого покрыта сетью точек wi-fi доступа, поэтому каждый преподаватель имеет возможность работы в Интернете. В корпусе №4 (ул. Пушкина, 42), в одной из аудиторий оснащен специальный конференц-зал, с возможностью трансляции мероприятий по территории ВУЗа и в Интернет.

Организация питания.

В корпусах работает 4 буфета и 2 столовые. Согласно Коллективному договору (далее – КД) администрация и Профком сотрудничают в обеспечении работников и студентов качественным питанием в необходимом ассортименте в столовых и буфетах.⁷⁸ Но, к сожалению, реальная картина такова: ассортимент и качество питания оставляют желать лучшего.

Согласно Правилам внутреннего распорядка для сотрудников ПГГПУ (далее – Правилам), время перерыва для отдыха и питания составляет 60 минут при продолжительности ежедневной работы более 6 часов, время начала и окончания перерыва устанавливается графиком работы.⁷⁹

Надлежащее качество материалов, инструментов, необходимых для выполнения работы, их своевременное предоставление работнику. Исправное состояние помещений, сооружений, и оборудования. Хороший офис и мебель.

Согласно Положению о факультете информатики и экономики (далее Положению 3), в рамках деятельности по развитию, модернизации и укреплению материально-технической базы Факультета происходит распределение финансовых и материальных средств для оснащения учебного процесса и помещений факультета современным оборудованием.⁸⁰

⁷⁸ Коллективный договор ФГБОУ ВПО «ПГГПУ» на 2015 - 2018 гг. – Пермь. – 2015. – с.36

⁷⁹ Правила внутреннего распорядка для сотрудников ФГБОУ ВПО «ПГГПУ». – Пермь. – 2013. – с.11

⁸⁰ Положение о факультете информатики и экономики. ФГБОУ ВПО «ПГГПУ». – Пермь. – 2013. с.10-11

В Положении о кафедре экономики ПГГПУ (далее Положение 4) указано, что, в рамках организационной деятельности кафедры, осуществляется проведение мероприятий и принятие мер по обеспечению безопасности жизни и здоровья сотрудников при проведении занятий.⁸¹

В КД прописано, что работодатель обязуется выполнять требования законодательства РФ в области охраны труда, в т. ч. обеспечивать безопасные условия труда работников, соответствующие требованиям охраны труда и техники безопасности на каждом рабочем месте, при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов.⁸²

Согласно Правилам администрация Университета обязана: создать условия для эффективной работы ППС и других работников, предоставить каждому работнику закрепленное за ним рабочее место, обеспечить безопасные условия труда, исправное состояние оборудования; неуклонно соблюдать законодательство о труде, правила охраны труда и пожарной безопасности; обеспечивать работников оборудованием и инструментами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей; обеспечивать исправное содержание помещений, освещения, вентиляции, оборудования, создавать нормальные условия для хранения верхней одежды работников.⁸³

Соотношение рабочего и свободного времени.

Норма рабочего времени для различных категорий работников университета определяется исходя из следующей еженедельной продолжительности рабочего времени:⁸⁴ 36 часов в неделю – для ППС; 40 часов в неделю – для остальных сотрудников. Продолжительность рабочей недели составляет:⁸⁵ шестидневная рабочая неделя - для ППС и УВП; пятидневная – для остальных сотрудников. Для ППС и УВП устанавливается режим гибкого рабочего времени.

⁸¹ Положение о кафедре экономики ФГБОУ ВПО «ПГГПУ». – Пермь. – 2013. – с.10

⁸² Коллективный договор ФГБОУ ВПО «ПГГПУ» на 2015 - 2018 гг. – Пермь. – 2015. – с.29

⁸³ Правила внутреннего распорядка для сотрудников ФГБОУ ВПО «ПГГПУ». – Пермь. – 2013. – с.8-10

⁸⁴ Правила внутреннего распорядка для сотрудников ФГБОУ ВПО «ПГГПУ». – Пермь. – 2013. – с.10

⁸⁵ Правила внутреннего распорядка для сотрудников ФГБОУ ВПО «ПГГПУ». – Пермь. – 2013. – с.11

Распределение рабочего времени работников в графике работы должно отвечать следующим требованиям:⁸⁶ время начала работы подразделения - 8 ч. 00 мин.; время окончания - 21 ч. 30 мин.; продолжительность ежедневной работы должна составлять для ППС и УВП в субботу - не более 5 часов, в остальные дни недели для ППС - не более 8 часов, для УВП - не более 10 часов; общий выходной день - воскресенье, продолжительность еженедельного непрерывного отдыха должна быть не менее 42 часов.

Руководство организации.

Возможность выборности руководителей.

В Положении 3 прописано, что руководство факультетом осуществляет выборный представительный орган — Ученый совет факультета. Руководство работой факультета осуществляет декан, избираемый расширенным составом Ученого совета из числа наиболее квалифицированных специалистов. Выборы организуются в соответствии с Положением о выборах декана и Уставом Университета.⁸⁷ Срок полномочий Ученого совета - 5 лет.⁸⁸ Досрочные перевыборы членов Ученого совета проводятся по требованию не менее половины его членов. В состав Ученого совета помимо декана входят: заместители декана, заведующие кафедрами факультета, которые избираются тайным голосованием на общем собрании работников факультета. Представители считаются избранными, если за них проголосовало более 50% присутствующих при наличии не менее 2/3 списочного состава работников.⁸⁹

Согласно Положению 4 кафедру возглавляет заведующий кафедрой, который избирается Ученым советом университета сроком до 5 лет.⁹⁰

Университет возглавляет ректор. Возможность выборности главы ВУЗа – отсутствует.

Профессиональный рост и служебная карьера.

⁸⁶ Правила внутреннего распорядка для сотрудников ФГБОУ ВПО «ПГГПУ». – Пермь. – 2013. – с.11

⁸⁷ Положение о факультете информатики и экономики. ФГБОУ ВПО «ПГГПУ». – Пермь. – 2013. – с.6

⁸⁸ Положение о факультете информатики и экономики. ФГБОУ ВПО «ПГГПУ». – Пермь. – 2013. – с.14

⁸⁹ Положение о факультете информатики и экономики. ФГБОУ ВПО «ПГГПУ». – Пермь. – 2013. – с.14

⁹⁰ Положение о кафедре экономики ФГБОУ ВПО «ПГГПУ». – Пермь. – 2013. – с.6

Возможность долговременной работы

Срок трудового договора составляет от 1 до 5 лет.

Продвижение по заслугам и квалификации. Возможность творчества и научной деятельности.

Одной из основных задач факультета, согласно Положению 3, являются:⁹¹ организация и проведение фундаментальных и прикладных научных исследований по направлениям деятельности факультета и по проблемам профессионального образования; создание собственных ведущих педагогических и методических школ. Деятельность факультета осуществляется по такому направлению, как научно-исследовательская. К ней относятся: проведение научных конференции по плану НИРС, организация сотрудничества с зарубежными ВУЗами.⁹²

Согласно Положению 4, кафедра экономики осуществляет научно-исследовательскую работу:⁹³ участие в конкурсах, грантах, проектах, программах международного, федерального, регионального уровней; содействие проведению научных стажировок ППС по специальностям и направлениям подготовки в сфере высшего профессионального образования (далее – ВПО), отвечающим профилю деятельности кафедры; организация и проведение научных конференций; организация НИР кафедры на базе научно-исследовательских центров и лабораторий ПГГПУ. К сожалению, ВУЗ недостаточно финансово обеспечен в этом направлении, следовательно, не в полной мере осуществляет мероприятия, направленные на развитие науки в ВУЗе.

Согласно Правилам, каждый работник Университета имеет право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными

⁹¹ Положение о факультете информатики и экономики. ФГБОУ ВПО «ПГГПУ». – Пермь. – 2013. – с.7

⁹² Положение о факультете информатики и экономики. ФГБОУ ВПО «ПГГПУ». – Пермь. – 2013. – с.7-8; 10

⁹³ Положение о кафедре экономики ФГБОУ ВПО «ПГГПУ». – Пермь. – 2013. – с.9

законами.⁹⁴ В отчете о результатах ежегодного самообследования указано, что, согласно ФЗ № 273 с 1 сентября 2013 года педагогические работники имеют право на получение дополнительного профессионального образования по профилю педагогической деятельности не реже чем 1 раз в три года (ст. 47).

Исходя из КД, администрация Университета:⁹⁵

1. производит профессиональную подготовку и переподготовку работников;

2. гарантирует создание необходимых условий для повышения квалификации научно-педагогических работников не реже чем 1 раз в 3 года, но не оплачивает повышение квалификации по читаемым дисциплинам, а именно это и нужно;

3. создает условия для защиты диссертаций и получения ученых званий;

4. не препятствует обучению с отрывом от производства, предоставляет отпуск и другие льготы для работников, обучающихся в ВУЗах и СУЗах.

В соответствии с отчетом о реализации программы стратегического развития и отчетом о результатах ежегодного самообследования, в 2016 году были реализованы мероприятия по решению следующих задач:⁹⁶

1. организация курсов повышения квалификации и профессиональной переподготовки научно-педагогических кадров и специалистов ПГГПУ в сторонних образовательных учреждениях РФ. Преподаватели ПГГПУ (9 человек) изучили передовой опыт российских ВУЗов, инновационные технологии, ознакомились с подходами к обновлению содержания образовательных программ по археологии, информатике и дефектологии.

2. организация повышения уровня квалификации научно-педагогических кадров через проведение курсов повышения квалификации внутри ВУЗа. Были разработаны и реализованы 3 дополнительных профессиональных образовательных программы, в которых участвовали 81

⁹⁴ Правила внутреннего распорядка для сотрудников ФГБОУ ВПО «ПГГПУ». – Пермь. – 2013. – с.5

⁹⁵ Коллективный договор ФГБОУ ВПО «ПГГПУ» на 2015 - 2018 гг. – Пермь. – 2015. – с.13-14

⁹⁶ Отчет о реализации программы стратегического развития в 2015 году ФГБОУ ВПО «ПГГПУ». – 2016. – с.5

человек. Преподаватели освоили новые методы научных исследований, изучили новые способы организации компьютерных вычислений, способы применения в учебном процессе электронного обучения и дистанционных технологий. Таким образом, в 2016 году 90 преподавателей из состава ППС прошли обучение по программам дополнительного профессионального образования, что составило 27 % от общей численности ППС ПГГПУ.⁹⁷

Поощрение.

В Положении 3 прописано, что декан факультета несет ответственность за кадровое обеспечение: представляет работников за успехи в учебной, методической, научной, воспитательной деятельности к различным формам морального и материального поощрения.⁹⁸

В Правилах указано, что за образцовое исполнение трудовых обязанностей, высокое профессиональное мастерство, многолетний добросовестный труд, новаторство в труде, за активную общественную деятельность на благо Университета и за другие достижения применяются следующие виды морального и материального поощрения:⁹⁹

1. благодарственное письмо ректора Университета;
2. объявление благодарности в приказе по Университету;
3. награждение Почетной грамотой ПГГПУ;
4. выплата надбавки стимулирующего характера;
5. награждение ценным подарком;
6. представление к награждению ведомственными, отраслевыми, региональными и государственными наградами РФ.

Правовая и социальная защищенность / социальные гарантии.

Оплата больничных листов; пенсия.

⁹⁷ Отчет о результатах ежегодного самообследования за 2016 год ФГБОУ ВПО «ПГГПУ». – Пермь. – 2017. – с.45-46

⁹⁸ Положение о факультете информатики и экономики ФГБОУ ВПО «ПГГПУ». – Пермь. – 2013. – с.17

⁹⁹ Правила внутреннего распорядка для сотрудников ФГБОУ ВПО «ПГГПУ». – Пермь. – 2013. – с.14

Оплата больничных листов осуществляется согласно ТК РФ (ст. 183 «Гарантии работнику при временной нетрудоспособности»). Пенсия выплачивается согласно ФЗ «О страховых пенсиях в РФ» (ст. 30).

Соответствие рабочей среды санитарным нормам.

В Положении 4 обозначено, что в рамках организационной деятельности кафедры происходит реализация предусмотренных в ВУЗе мероприятий по обеспечению мер пожарной безопасности, соблюдению санитарных норм и правил.¹⁰⁰ Заведующий кафедрой обязан обеспечивать выполнение правил охраны труда, требований техники безопасности, пожарной безопасности, санитарных норм и контролировать их выполнение сотрудниками кафедры.¹⁰¹

Администрация обязана создавать условия работы, соответствующие правилам охраны труда (правилам по технике безопасности, санитарным нормам). При отсутствии в правилах требований, соблюдение которых необходимо для обеспечения безопасных условий труда, принимать меры по их обеспечению.¹⁰²

Предоставление отпуска по графику. Социальное страхование.

Согласно Правилам, каждый работник Университета имеет право на отдых, обеспечиваемый предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков; а также право на обязательное социальное страхование.¹⁰³ Согласно КД для выполнения мероприятий обязательного социального страхования работников университета действует Комиссия социального страхования ПГГПУ.¹⁰⁴ Создается она из представителей администрации и профкома, действует в соответствии с Положением о Комиссии социального страхования ПГГПУ.

Согласно КД, работникам предоставляются ежегодные основные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы и среднего заработка

¹⁰⁰ Положение о кафедре экономики ФГБОУ ВПО «ПГГПУ». – Пермь. – 2013. – с.10

¹⁰¹ Положение о кафедре экономики ФГБОУ ВПО «ПГГПУ». – Пермь. – 2013. – с.15

¹⁰² Правила внутреннего распорядка для сотрудников ФГБОУ ВПО «ПГГПУ». – Пермь. – 2013. – с.9

¹⁰³ Правила внутреннего распорядка для сотрудников ФГБОУ ВПО «ПГГПУ». – Пермь. – 2013. – с.5-6

¹⁰⁴ Коллективный договор ФГБОУ ВПО «ПГГПУ» на 2015 - 2018 гг. – Пермь. – 2015. – с.35

продолжительностью не менее 28 календарных дней (ст. 114, 115 ТК РФ). Педагогам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливает Правительство РФ. Отпуск работникам из числа ППС, как правило, предоставляется в летний период, за исключением случаев получения санаторной путевки или работы в летний период.¹⁰⁵ Педагогические работники не реже чем через каждые 10 лет непрерывной работы имеют право на длительный отпуск сроком до года, предоставляемый для написания монографий, учебников, но только после выполнения годовой нагрузки, при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности ПГГПУ. В зависимости от целей отпуска и финансовых возможностей отпуск может быть предоставлен с полной, частичной оплатой, без оплаты. В случае предоставления отпуска с сохранением зарплаты, оплата отпуска производится в размере 50 % от оклада.¹⁰⁶

Пособия.

Пособия работникам Университета выплачиваются согласно законодательству. К примеру, выходное пособие при расторжении трудового договора выплачивается работнику в соответствии со ст. 178 ТК РФ.

Социальная инфраструктура организации / социальные блага.

Льготные кредиты (на жилье, покупку автомобиля); компенсации: транспортных расходов, расходов на питание, расходов по детским учреждениям – отсутствуют.

Проведение мероприятий на адаптацию работника.

В рамках организационной деятельности кафедры экономики, в соответствии с Положением о кафедре, осуществляется обобщение и распространение опыта работы лучших преподавателей; оказание помощи начинающим преподавателям в овладении педагогическим мастерством.¹⁰⁷

Спортивно-оздоровительные услуги. Выплата материальной помощи.

¹⁰⁵ Коллективный договор ФГБОУ ВПО «ПГГПУ» на 2015 - 2018 гг. – Пермь. – 2015. – с.18

¹⁰⁶ Положение об оплате труда работников ФГБОУ ВПО «ПГГПУ». – Пермь. – 2008 (с изменениями от 01.07.2013 и дополнениями от 29.03.2016). – с. 12

¹⁰⁷ Положение о кафедре экономики ФГБОУ ВПО «ПГГПУ». – Пермь. – 2013. – с.9

Из фонда оплаты труда работникам Университета может быть оказана материальная помощь в связи с тяжелым материальным положением, стихийным бедствием, смертью близкого родственника, для оплаты лечения и пр. Размеры материальной помощи максимальными размерами не ограничиваются.¹⁰⁸ К сожалению, на практике, выплаты материальной помощи происходят редко. Так, в соответствии с открытым отчетом профсоюзной организации ПГГПУ за 2017 год (далее – Отчетом) получили матпомощь из средств университета 248 человек, в том числе без заявления по основанию «КД»: юбиляры, неработающие пенсионеры, инвалиды, одинокие матери и отцы, многодетные работники. По личным заявлениям (в основном в связи с дорогостоящим лечением, протезированием зубов, затруднительным материальным положением) 77 человек.¹⁰⁹ Комиссия социального страхования отправила на санаторно-курортное лечение в 2017 году 12 работников университета, один из которых получил лечение по профсоюзной путевке.¹¹⁰

Целями создания физкультурно-оздоровительного комплекса (далее – ФОК), согласно Положению о ФОКе ПГГПУ, являются:¹¹¹ реализация программ по проведению оздоровительных мероприятий с сотрудниками ПГГПУ; повышение уровня физической культуры сотрудников ПГГПУ; эффективное использование материальной базы ПГГПУ, создание нормальных гигиенических, эстетических условий для проведения учебного процесса и др. Для достижения указанных целей ФОК, например, оказывает спортивно-оздоровительные услуги сотрудникам ПГГПУ.

Опираясь на КД, финансирование социальных вопросов, по решению Ученого совета, осуществляется по следующим направлениям:¹¹²

1. лечение и оздоровление преподавателей и сотрудников, а также на частичную оплату путевок в оздоровительные лагеря для их детей;

¹⁰⁸ Положение об оплате труда работников ФГБОУ ВПО «ПГГПУ». – Пермь. – 2008 (с изменениями от 01.07.2013 и дополнениями от 29.03.2016). – с. 7

¹⁰⁹ Открытый (публичный) Отчет профсоюзной организации ПГГПУ за 2017 год. – с.4

¹¹⁰ Открытый (публичный) Отчет профсоюзной организации ПГГПУ за 2017 год. – с.5

¹¹¹ Положение о физкультурно-оздоровительном комплексе ФГБОУ ВПО «ПГГПУ». – Пермь. – 2013. – с.2

¹¹² Коллективный договор ФГБОУ ВПО «ПГГПУ» на 2015 - 2018 гг. – Пермь. – 2015. – с.35

2. оказание матпомощи работникам и неработающим пенсионерам, проработавшим более 15 лет и уволившимся в связи с выходом на пенсию, осуществляется один раз за десять лет, в размере 1 тыс. рублей;

3. организация физкультурно-оздоровительной работы.

Информация по финансированию социальных вопросов за 2017 год представлена в таблице (см. таблицу 5):¹¹³

Таблица 5

Объемы внебюджетных средств ПГГПУ на осуществление мероприятий КД

Направления финансирования	Суммы по смете	Выполнение сметы
Материальная помощь работникам и неработающим ветеранам	388 000 руб	388 000 руб
Санитарно-курортное оздоровление – работников	300 000 руб	300 000 руб
- детей работников	20 000 руб	16 000 руб
Культурно-массовая работа с работниками и с неработающими	290 000 руб	290 000 руб
Всего:	998 000 руб	994 000 руб

В соответствии с «Положением о предоставлении материальной помощи в ПГГПУ» материальная помощь может быть выделена:¹¹⁴ - инвалидам I, II, III групп и работникам, получившим профзаболевание в период работы; - матерям-одиночкам (отцам-одиночкам) и многодетным семьям; - тяжелобольным работникам и работникам, находящимся в послеоперационном периоде; - работникам, оказавшимся в экстренных ситуациях; - работникам и неработающим пенсионерам, проработавшим более 15 лет в ПГГПУ и уволившимся в связи с выходом на пенсию, в связи с юбилейными датами.

Подарки.

Университет оплачивает вечера ветеранов, подарки ветеранам войны и тыла, продуктовые наборы к Дню пожилого человека, детскую новогоднюю

¹¹³ Открытый (публичный) Отчет профсоюзной организации ПГГПУ за 2017 год. – с.3

¹¹⁴ Коллективный договор ФГБОУ ВПО «ПГГПУ» на 2015 - 2018 гг. – Пермь. – 2015. – с.38

елку и новогодние подарки для детей работников, и больных ветеранов. Профсоюзный комитет вместе с председателем Совета ветеранов организует эти мероприятия. В 2017 году на это было потрачено 220 тысяч рублей.¹¹⁵

Компенсации и льготы.

Согласно Правилам, администрация университета обязана внимательно относиться к нуждам и запросам работников Университета, способствовать улучшению их жилищных и культурно-бытовых условий.¹¹⁶

В соответствии с КД администрация и профсоюзный комитет осуществляли деятельность по решению социальных вопросов, в том числе компенсация стоимости детских оздоровительных путевок. Компенсация в 2017 году выполнена 8 работникам на общую сумму 16 тыс. руб.¹¹⁷

В 2017 году профком обеспечил работников льготными билетами в театры города Перми. Организовывал и частично оплачивал оздоровление членов профсоюза в бассейнах «Олимпия», «БМ», ФОКе ПГГПУ.¹¹⁸

Гуманизация труда.

Поощрение творчества. Условия для самореализации и самовыражения.

Согласно Уставу ПГГПУ одна из целей деятельности Университета – создание для работников условий для реализации их творческого потенциала.¹¹⁹ Так, в 2017 году профсоюзный комитет организовал участие работников университета в Первом творческом фестивале работников организаций высшего образования Пермского края «Магистры зажигают!», целью которого было предоставление возможности реализации творческого потенциала работников ВУЗов. В ноябре 2017 года в Университете состоялся гала-концерт лауреатов и дипломантов конкурса.¹²⁰

Таким образом, мы оценили показатели КТЖ преподавателей ПГГПУ с позиции Университета по семи блокам, путем анализа информации, взятой из

¹¹⁵ Открытый (публичный) Отчет профсоюзной организации ПГГПУ за 2017 год. – с.5

¹¹⁶ Правила внутреннего распорядка для сотрудников ФГБОУ ВПО «ПГГПУ». – Пермь. – 2013. – с.9-10

¹¹⁷ Открытый (публичный) Отчет профсоюзной организации ПГГПУ за 2017 год. – с.4

¹¹⁸ Открытый (публичный) Отчет профсоюзной организации ПГГПУ за 2017 год. – с.6

¹¹⁹ Устав ФГБОУ ВПО «ПГГПУ» (новая редакция). – Пермь. – 2016. – с.8

¹²⁰ Открытый (публичный) Отчет профсоюзной организации ПГГПУ за 2017 год. – с.6

официального сайта ПГГПУ и официальных документов ПГГПУ. Данная оценка лишь поверхностно показала каким образом Университет решает финансовые, организационные и социальные проблемы работников ПГГПУ. Основными проблемами ВУЗа, согласно анализу, являются: низкая заработная плата работников, проблемы организации питания, недостаточное финансовое обеспечение НИР, слаборазвитая система обеспечения социальными благами (отсутствие льгот и компенсаций, неудовлетворительная система выплат материальной помощи). Для более глубокого и полного рассмотрения данных вопросов нам необходимо мнение самих работников, чему и будет посвящена последующая работа.

2.2. Анализ субъективных показателей КТЖ с позиции педагогического работника ПГГПУ

В предыдущем параграфе было сказано, что оценка показателей качества трудовой жизни преподавателей ПГГПУ будет проходить в два этапа:

1. Оценка с позиции образовательного учреждения (объективная оценка);
2. Оценка с позиции педагогического работника (субъективная оценка).

Рассуждая об объективной и субъективной оценке, надо сказать, что объективная оценка не зависит от нашего состояния. Она всегда основана на проверенных и доказанных обстоятельствах, когда мы не ищем оправданий, а принимаем ситуацию такой, какая она есть. Когда мы пытаемся оценить определенную ситуацию, отодвигая на второй план свое настроение, предрассудки и эмоции. Объективность – независимость суждений, мнений, представлений и т.п. от субъекта, его взглядов, интересов, вкусов, предпочтений.¹²¹

¹²¹ Философская энциклопедия. Понятие объективности [Электронный ресурс]. – Электрон. дан. – Академик, сор. 2000-2017. – Режим доступа: https://dic.academic.ru/dic.nsf/enc_philosophy/855

Субъективная оценка основывается на наших эмоциональных суждениях, жизненном опыте и точке зрения. В субъективности человек выражает свои мысли, как ему "кажется" или "представляется". Субъективность - зависимость суждений, мнений, представлений и т.п. от субъекта, его взглядов, интересов, вкусов, предпочтений.¹²²

Если говорить конкретно о субъективных и объективных показателях качества трудовой жизни, нужно отметить, что объективные показатели – это фактор формирования и оценки КТЖ, которые не подвергаются эмоциональной, чувственной обработке. Это показатели анализа финансово-хозяйственной деятельности, показатели развития социальной политики внутри организации и пр. То есть это показатели, выражаемы в цифрах, в различных документах и т.д. Субъективные показатели – это показатели индивидуальной оценки КТЖ, которую дают сами работники. К объективным, в первую очередь, относятся данные статистической службы, данные различной отчетности и других официальных документов, а к субъективным – социологические опросы, интервью и мнения экспертов.

Объективная оценка осуществлена – показатели КТЖ преподавателей ПГПУ были проанализированы с позиции образовательного учреждения. В данном параграфе показатели будут проанализированы с позиции личности, а именно, с позиции педагогического работника. Факторы КТЖ могут быть оценены экспертами, специалистами, руководителями организации и на этой основе может быть определен уровень КТЖ. Но это будет односторонняя оценка, при этом будут проигнорированы важные заинтересованные лица – работники организации. Чтобы избежать этого, оценка КТЖ должна осуществляться, во-первых, экспертами, во-вторых персоналом организации.

Кушнарера Л.В. отмечает, что «именно субъективная оценка, основанная на результатах исследования мнения работающих, позволяет

¹²² Философская энциклопедия. Понятие субъективности [Электронный ресурс]. – Электрон. дан. – Академик, сор. 2000-2017. – Режим доступа: https://dic.academic.ru/dic.nsf/enc_philosophy/1178

оценивать удовлетворенность трудом отдельного работника, группы работников, всего трудового коллектива».¹²³

Исследование КТЖ и его факторов будет проводиться на основе двух анкет, разработанных автором. Оценка КТЖ будет произведена по десяти показателям:

1. Трудовой коллектив;
2. Оплата труда;
3. Безопасные и здоровые условия труда и состояние рабочего места;
4. Руководство организации;
5. Профессиональный рост и служебная карьера;
6. Правовая и социальная защищенность;
7. Социальная инфраструктура организации;
8. Удовлетворенность работой и ее роль в жизни человека;
9. Содержание труда;
10. Гуманизация труда.

Участники исследования - работники ПГГПУ. При опросе для анализа качества трудовой жизни работников огромное значение влияет правильная формулировка вопросов и показателей. Предложенные анкеты разработаны на материалах первой главы и составлены на основании показателей качества трудовой жизни. Первая анкета разработана для сотрудников ПГГПУ, состоит она из 8 вопросов, 7 из которых с выбором варианта ответа и 1 вопрос открытого типа (см. Приложение 1). Вторая анкета разработана также для сотрудников ПГГПУ, но в данном случае сотрудники будут выступать в качестве экспертов, и их возраст и пол учитываться не будет. Данная анкета состоит из одного задания, в котором необходимо оценить показатели КТЖ по степени влияния на здоровье. Данные показатели соединены в блоки, которые необходимо проранжировать по значимости (см. Приложение 2).

¹²³ Юсупова С.М. Оценка качества трудовой жизни преподавателей высшей школы / С.М. Юсупова // Гуманитарный научный журнал. – 2015. – № 2. – с.29-30.

В анкете для сотрудников ПГГПУ, первое, что будет выявлено – это частота заболеваемости сотрудников. Участники опроса могут выбрать следующие варианты: болею 1 раз в год, 2 раза в год, более 2 раз в год, не перестаю болеть. И продолжительность болезни сотрудников. Респонденты могут выбрать варианты: 3-4 дня, 1 неделя, 2 недели, более 2 недель, не перестаю болеть.

Так, согласно данным Федеральной службы государственной статистики, а именно, выборочному наблюдению поведенческих факторов, влияющих на состояние здоровья, средняя продолжительность больничного периода россиян составляет: 8-14 дней у 44,4% опрошенных, 4-7 дней у 26,5%, 15-30 дней у 21,2%, более 30 дней у 5,3%, и, наконец, до 3 дней у 2,6% россиян.¹²⁴

Далее будет выяснена структура заболеваемости работников ПГГПУ. Данная структура включает:

1. Сердечно-сосудистые заболевания;
2. Патология органов зрения;
3. Патология голосового аппарата;
4. Заболевания опорно-двигательного аппарата;
5. Заболевания органов пищеварения;
6. Заболевания органов дыхания;
7. Заболевания нервной системы;
8. Ожирение различной степени;
9. Заболевания мочеполовой системы;
10. Заболевания, в основе которых лежит психоэмоциональный фактор.

Согласно данным Федеральной службы государственной статистики, а именно, выборочному наблюдению поведенческих факторов, влияющих на состояние здоровья, россияне страдают чаще всего следующими

¹²⁴ Федеральная служба государственной статистики. Выборочное наблюдение поведенческих факторов, влияющих на состояние здоровья населения в 2013 году [Электронный ресурс]. – Электрон. дан. – сор. 1999-2018. – Режим доступа: http://www.gks.ru/free_doc/new_site/ZDOR/Sdp2013.Bfs.Publisher/index.html

заболеваниями: остеохондроз – 24,8%, гипертоническая болезнь и/или ишемическая болезнь сердца – 24,3%.¹²⁵

И, наконец, будут выявлены основные факторы заболеваемости работников ПГПУ. К факторам относятся:

1. Трудности во взаимоотношениях внутри коллектива;
2. Низкий уровень материального обеспечения (низкая зарплата, отсутствие премий и пр.). Следствием чего является ухудшение возможностей заботы педагогов о личном здоровье: сложности получения квалифицированной медицинской помощи, путевок для лечения и т.п.;
3. Плохие условия труда (неудобное расписание, не рациональное несвоевременное питание и пр.);
4. Трудности во взаимоотношениях с руководством;
5. Отсутствие возможности карьерного роста;
6. Отсутствие системы социальной поддержки (пособий и льгот);
7. Повышенные психические нагрузки;
8. Интеллектуальная нагрузка: выполнение сразу нескольких функций: учебной, воспитательной, методической, организационно-управленческой и научно – исследовательской;
9. Высокая степень ответственности;
10. Большой объем поступающей информации;
11. Чтение одних и тех же лекций в течении дня или проведение сначала одной дисциплины, после – другой;
12. Высокая нагрузка на память;
13. Ненормированный рабочий день;
14. Эмоциональная нагрузка: ответственность за качество работы, наличие конфликтных ситуаций, обусловленных профессиональной деятельностью;

¹²⁵ Федеральная служба государственной статистики. Выборочное наблюдение поведенческих факторов, влияющих на состояние здоровья населения в 2013 году [Электронный ресурс]. – Электрон. дан. – сор. 1999-2018. – Режим доступа: http://www.gks.ru/free_doc/new_site/ZDOR/Sdp2013.Bfs.Publisher/index.html

15. Быстро меняющиеся условия внешней среды;
16. Снижение социального статуса педагога, усложнение его профессиональной деятельности, появление новых функций в должностных обязанностях и пр.;
17. Изменения во внутренней среде (в образовательном учреждении);
18. Частые нововведения в сфере образования (реформирование образования);
19. Повышенные рабочие нагрузки, обусловленные смещением акцента деятельности от непосредственной работы с учащимися на необоснованно высокую отчетность;
20. Не обращаемость к врачам;
21. Низкая двигательная активность;
22. Отсутствие профилактических обследований;
23. Отсутствие специальных знаний по профилактике профессиональных нарушений здоровья и знаний в области здорового образа жизни;
24. Наличие вредных привычек.

Некоторые из предложенных факторов заболеваемости можно оценить, исходя из официальной статистики. Так, согласно данным Федеральной службы государственной статистики, а именно, выборочному наблюдению поведенческих факторов, влияющих на состояние здоровья в 2013 году, нет никаких материальных затруднений лишь у 7,1% населения России; 72,5% россиян не обращалось в лечебно-профилактические учреждения. Что касается вредных привычек, то 71,9% населения России употребляли различные алкогольные напитки за последние 12 месяцев.¹²⁶

В анкете для экспертов будут оценены показатели КТЖ по степени влияния на здоровье от 1 до 5, где 1 – наименее влияет, 5 – очень влияет.

¹²⁶ Федеральная служба государственной статистики. Выборочное наблюдение поведенческих факторов, влияющих на состояние здоровья населения в 2013 году [Электронный ресурс]. – Электрон. дан. – сор. 1999-2018. – Режим доступа: http://www.gks.ru/free_doc/new_site/ZDOR/Sdp2013.Bfs.Publisher/index.html

Данные показатели соединены в блоки, которые эксперты проранжируют по значимости от 1 до 10. Блоки и факторы КТЖ из которых данные блоки состоят представлены в таблице (см. таблицу 6).

Таблица 6

Блоки факторов КТЖ и их содержание

Блок факторов (показателей) КТЖ	Факторы (показатели) качества трудовой жизни
Трудовой коллектив	Хороший психологический климат;
	Хорошие отношения с администрацией;
	Участие сотрудников в управлении и принятии решений;
	Соблюдение регламентирующих документов;
	Минимальные стрессы на работе;
	Позитивная мотивация сотрудников к труду;
	Взаимоотношения внутри коллектива;
	Работоспособность коллектива;
	Социальная структура коллектива;
	Эффективность работы коллектива;
Лояльность персонала к организации.	
Оплата труда / справедливое вознаграждение за труд	Применяемая система оплаты труда;
	Обоснованность квалификации и ставок оплаты труда;
	Достойная заработная плата;
	Возможности дополнительной оплаты;
	Премии;
	Ощущение справедливости в оплате труда;
Безопасные и здоровые условия труда и состояние рабочего места	Ощущение экономического благосостояния.
	Территориальная близость к дому;
	Хороший офис и мебель (удобная мебель в аудиториях, на кафедре, освещенность);
	Исправное состояние помещений, сооружений, технологической оснастки и оборудования;
	Надлежащее качество материалов, инструментов, иных средств и предметов, необходимых для выполнения работы, их своевременное предоставление работнику;
	Служебный транспорт, автопарковка;
	Уровень организации рабочего места;
	Уровень нормирования труда;
Ощущение личной безопасности;	

	Соотношение рабочего и свободного времени (оптимальный режим рабочего времени);
	Организация питания;
	Свободный доступ к сети Интернет.
Руководство организации	Доверие к руководителям;
	Хорошие отношения с начальником;
	Соблюдение прав личности сотрудника;
	Стабильная кадровая политика;
	Уважение к подчиненным со стороны руководства;
	Преданность организации со стороны руководства;
	Удовлетворенность стилем руководства;
	Возможность выборности руководителей;
	Работоспособность руководства;
	Желание работать с руководителем;
	Минимальный надзор руководства, осуществляемый при необходимости;
Профессиональный рост и служебная карьера	Возможность планирования служебной карьеры;
	Сочетание личных целей и целей организации;
	Поощрение;
	Продвижение по заслугам и квалификации;
	Возможность долговременной работы;
	Возможность творчества и научной деятельности.
Правовая и социальная защищенность / социальные гарантии	Оплата больничных листов;
	Предоставление отпуска по графику;
	Выплата гарантированных пособий по ТК РФ;
	Дополнительная пенсия;
	Социальное страхование;
	Соблюдение гражданских прав;
	Ощущение социальной защищенности (защита от оскорблений и сексуального домогательства);
	Соответствие рабочей среды санитарным нормам;
Справедливое обращение: отсутствие дискриминации по расовому признаку, полу, возрасту, национальности, сексуальной ориентации и инвалидности.	
Социальная инфраструктура организации / социальные блага	Выплата материальной помощи;
	Оплата спортивно-оздоровительных услуг;
	Подарки к дням рождения и юбилейным датам;
	Льготные кредиты (на жилье, покупку автомобиля);
	Компенсация транспортных расходов;
	Компенсация расходов на питание;

	Компенсация расходов по детским учреждениям;
	Ощущение полного материального благосостояния и социального благополучия;
	Проведение мероприятий на адаптацию работника.
Удовлетворенность работой и ее роль в жизни человека	Чувство социальной полезности;
	Чувство гордости за выполняемую работу;
	Желание заниматься данным видом деятельности.
Содержание (в т.ч. организация) труда	Наличие у работника профессионально-важных качеств (ПВК) для выполнения им функциональных обязанностей;
	Интерес персонала к выполняемой работе;
	Развитость организационной культуры.
Гуманизация труда (создание условий для развития личности)	Отсутствие апатии к труду;
	Отсутствие чрезмерных стрессов на работе;
	Позитивный настрой мыслей;
	Поощрение творчества;
	Условия для самореализации и самовыражения.

Таким образом, субъективная оценка будет проходить в два этапа: 1) получение общей информации о состоянии здоровья педагогических работников сферы высшего образования и изучение мнения работников о влиянии факторов качества трудовой жизни на здоровье; 2) изучение мнения экспертов о факторах качества трудовой жизни и их влиянии на здоровье. Результатам субъективной оценки посвящен следующий параграф.

ГЛАВА 3 Разработка рекомендаций по сохранению здоровья для преподавателей системы высшего образования

3.1. Результаты социологического опроса педагогических работников ПГГПУ

Исследование проводилось с помощью двух анкет. Первая анкета разработана для сотрудников ПГГПУ, состоит она из 8 вопросов, 7 из которых с выбором варианта ответа и 1 вопрос открытого типа. На первую анкету ответили 49 человек, из которых к ППС относятся 47 человека, к УВП – 2 человека. Все респонденты – работники ПГГПУ. Из числа опрошенных 27 человек – женщины, 22 – мужчины. Касаясь возрастного деления, то 19 человек – респонденты в возрасте 23-35 лет; 16 человек – в возрасте 36-59 лет и, наконец, 14 человек – в возрасте 60 лет и более.

Вторая анкета разработана для экспертов, в лице сотрудников ПГГПУ. Данная анкета состоит из одного задания, в котором необходимо оценить показатели КТЖ по степени влияния на здоровье. Данные показатели соединены в блоки, которые необходимо проранжировать по значимости. В данном опросе приняли участие 47 человек.

По данным первой анкеты, была выявлена частота заболеваемости респондентов (см. рисунок 2).

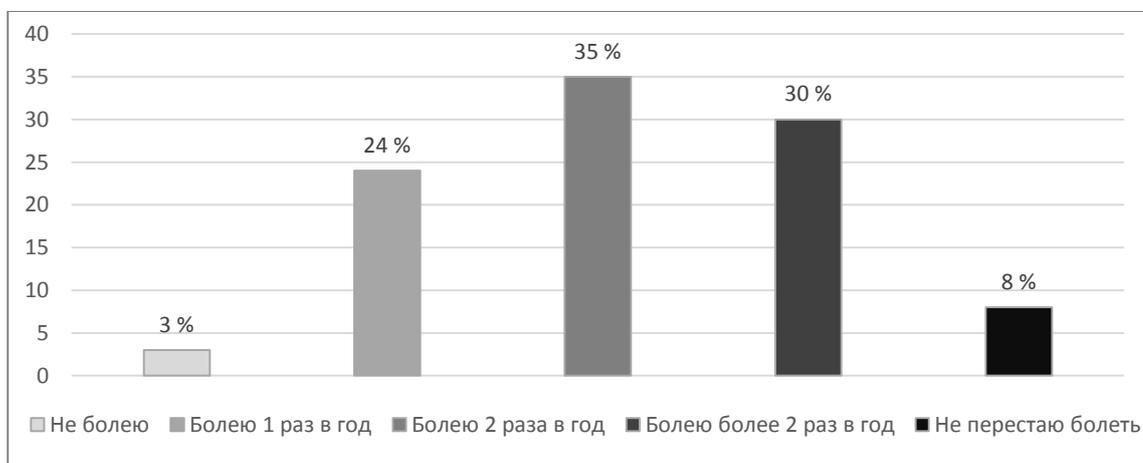


Рис. 2. Частота заболеваемости педагогических работников ПГГПУ (%)

Согласно диаграмме, можно говорить о том, что большинство преподавателей болеют. Выявлена интересная закономерность: чем старше работник, тем реже он болеет. Из 35%, ответивших, что болеют более 2 раз в год, 62 % входят в возрастную группу 23-35 лет. Из 30% респондентов, болеющих более 2 раз в год, 45 % лица в возрасте 23-35 лет. И, наконец, все 8 %, выбравших ответ «не перестая болеть» относятся к возрастной группе 23-35 лет. То есть, как бы странно это не звучало, но молодежь болеет чаще. Женщины болеют чаще, чем мужчины.

Была выявлена средняя продолжительность болезни педагогических работников ПГГПУ (см. рисунок 3).

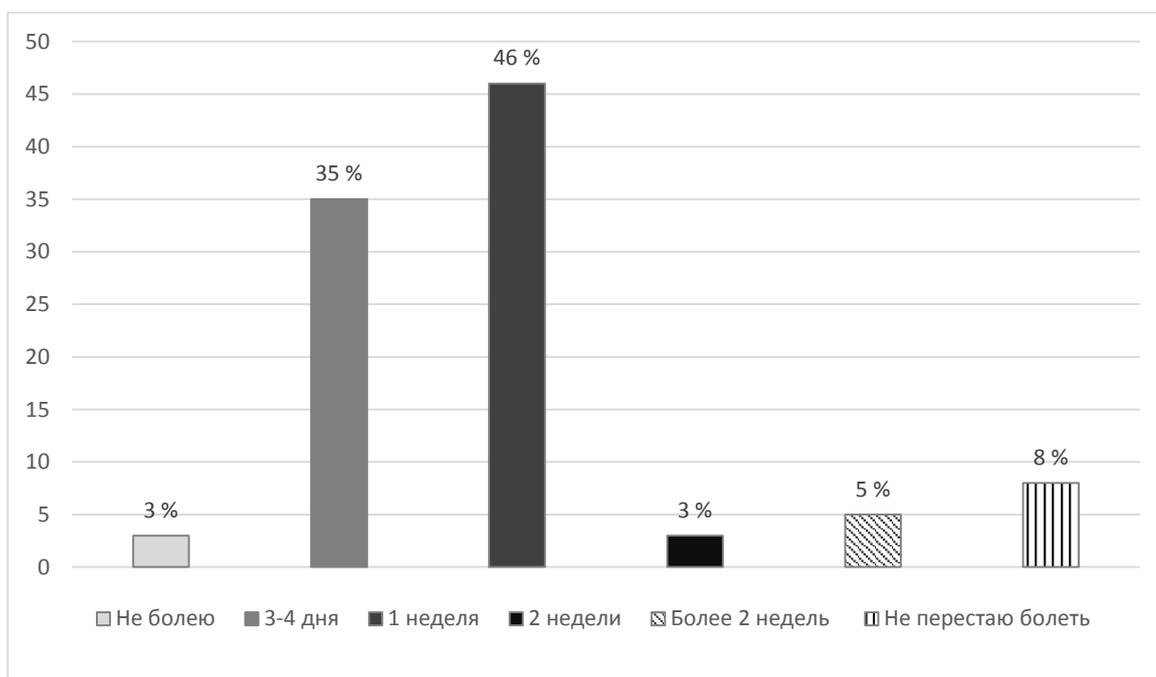


Рис. 3. Средняя продолжительность болезни педагогических работников ПГГПУ (%)

Согласно данной диаграмме, почти половина опрошенных (46%) болеют в среднем 1 неделю. Причем, варианты «более 2 недель» (5%) и «не перестая болеть» (8%) выбрали лица в возрасте 23-35 лет. То есть молодому, более здоровому организму необходимо времени больше, чем лицам более старшего возраста. Женщинам на выздоровлении необходимо больше времени, чем мужчинам.

По данным опроса были выявлены виды заболеваний, характерные для преподавателей ПГГПУ (см. рисунок 4).

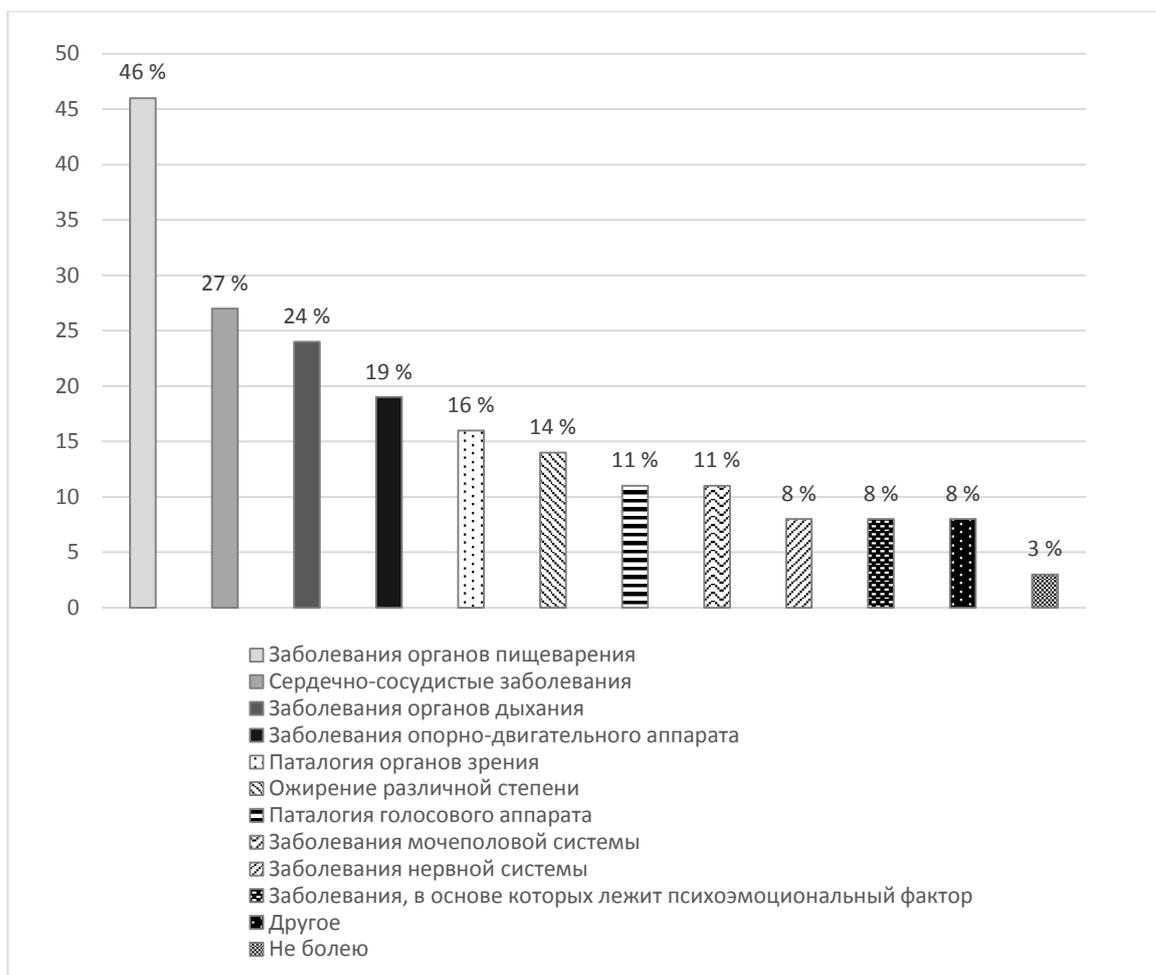


Рис. 4. Виды заболеваний, характерные для педагогических работников ПГГПУ (%)

Согласно данным диаграммы, представленной выше, почти половина опрошенных имеют болезни органов пищеварения (46 %), из которых 71% - лица в возрасте 23-35 лет, остальные 29% - в возрасте 36-59 лет. Практически треть опрошенных страдают сердечно-сосудистыми заболеваниями (27%). Замыкают тройку лидеров заболевания органов дыхания (24%), из которых снова 71% - респонденты возрастной категории 23-35 лет. Вариант «другое» выбрало 8% опрошенных и под ним они понимали «простудные заболевания, грипп». Заболеваниями нервной и мочеполовой систем, ожирениями различной степени и заболеваниями, в основе которых лежит психоэмоциональный

фактор страдают работники возрастных категорий 23-35 и 36-59. Опрошенные лица в возрасте 60 лет и более данные виды заболеваний не выбрали. То есть мы можем утверждать: чем моложе организм, тем более он подвержен различным заболеваниям. При этом женщины более подвержены, патологиям органов зрения и патологиям голосового аппарата, заболеваниям органов дыхания, заболеваниям нервной и мочеполовой систем, а также заболеваниями, в основе которых лежит психоэмоциональный фактор. Мужчины – заболеваниями опорно-двигательного аппарата и ожирениям различной степени. Сердечно-сосудистые заболевания и заболевания органов пищеварения примерно в равной степени присутствуют у мужчин и женщин.

Последнее, что мы выяснили, исходя из первого опроса, это факторы, влияющие на заболеваемость у преподавателей ПГГПУ (см. таблицу 7).

Таблица 7

Факторы, влияющие на заболеваемость у педагогических работников ПГГПУ

Факторы, влияющие на заболеваемость	Процент
Интеллектуальная перегрузка: выполнение сразу нескольких функций: учебной, воспитательной, методической, организационно-управленческой и научно – исследовательской	68 %
Высокая степень ответственности	51 %
Частые нововведения в сфере образования (реформирование образования)	51 %
Низкий уровень материального обеспечения (низкая зарплата, отсутствие премий и пр.)	46 %
Снижение социального статуса педагога, усложнение его профессиональной деятельности, усложнение и излишняя формализация функций в должностных обязанностях и пр.	46 %
Повышенные рабочие нагрузки, обусловленные смещением акцента деятельности от непосредственной работы с учащимися на необоснованно высокую отчетность	46 %
Повышенные психические нагрузки	32 %
Низкая двигательная активность	32 %
Плохие условия труда (неудобное расписание, не рациональное	30 %

несвоевременное питание и пр.)	
Большой объем поступающей информации	27 %
Ненормированный рабочий день	24 %
Эмоциональная перегрузка: ответственность за качество работы, наличие конфликтных ситуаций, обусловленных профессиональной деятельностью	19 %
Быстро меняющиеся условия внешней среды	19 %
Не обращаемость к врачам	19 %
Высокая нагрузка на память	16 %
Отсутствие системы социальной поддержки (различных пособий и льгот)	14 %
Отсутствие профилактических обследований	11 %
Трудности во взаимоотношениях с руководством	8 %
Отсутствие возможности карьерного роста	8 %
Изменения во внутренней среде (в образовательном учреждении)	8 %
Наличие вредных привычек	8 %
Трудности во взаимоотношениях внутри коллектива	3 %

Согласно данным таблицы, можно утверждать следующее: несмотря на постоянные жалобы со стороны педагогических работников на низкое материальное обеспечение, лидером по влиянию на заболеваемость стал фактор «интеллектуальная перегрузка». Где 48% - респонденты в возрасте 23-35 лет, 36% - 36-59 лет и 16% – 60 лет и более (76% - женщины, 24% - мужчины). Вторыми по значимости влияния на здоровье стали факторы: высокая степень ответственности и частые нововведения в сфере образования. Касаясь высокой степени ответственности, то мнение разделилось следующим образом: 47% - работники в возрасте 23-35 лет, 32% - 36-59 лет и оставшиеся 21% - 60 лет и более (74% женщины, 26% - мужчины). Вариант «реформирование образования» выглядит так: 42% - респонденты возрастной категории 23-35 лет, 37% - 36-59 лет и 21% - 60 лет и более. При этом 74% женщины, 26% - мужчины. Тройку лидеров замыкают три варианта. Первый: низкий уровень материального обеспечения, где, исходя из возрастного деления, ответы распределились следующим образом: 65% - лица в возрасте 23-35 лет,

остальные 35% - 36-59 лет; исходя из полового деления: 82% - женщины, 18% - мужчины. Второй: снижение социального статуса педагога, усложнение его профессиональной деятельности, усложнение и излишняя формализация функций в должностных обязанностях. Где 35% – лица в возрасте 23-35 лет, 35% - 36-59 лет и 30% - 60 лет и более (70% - женщины, 30% - мужчины). Третий: повышенные рабочие нагрузки, обусловленные смещением акцента деятельности от непосредственной работы с учащимися на необоснованно высокую отчетность. Где к возрастной группе 23-35 лет принадлежит 35% ответов, группе 36-59 лет – 41%, и к группе 60 лет и более – 24% ответов (70% - женщины, 30% - мужчины). Исходя из возрастного деления, то респонденты в возрасте 23-35 лет чаще, чем остальные возрастные группы выбирали следующие факторы: повышенные психические нагрузки (67% ответов принадлежит данной возрастной группе), плохие условия труда (73%), большой объем поступающей информации (60%), ненормированный рабочий день (67%), эмоциональная перегрузка (86%), не обращаемость к врачам (71%), трудности во взаимоотношениях с руководством (100%), отсутствие возможности карьерного роста (100%), изменения во внутренней среде (67%), наличие вредных привычек (100%). В возрасте 36-59 лет: низкая двигательная активность (58%), отсутствие системы социальной поддержки (60%), отсутствие профилактических обследований (75%). И, наконец, в возрасте 60 лет и более: быстро меняющиеся условия внешней среды (57%), высокая нагрузка на память (67%). Что касается полового деления, то женщины выбирают чаще, чем мужчины следующие факторы: повышенные психические нагрузки (83%), плохие условия труда (91%), большой объем поступающей информации (70%), ненормированный рабочий день (78%), эмоциональная перегрузка (86%), быстро меняющиеся условия внешней среды (100%), не обращаемость к врачам (100%), высокая нагрузка на память (83%), отсутствие системы социальной поддержки (60%), изменения во внутренней среде (100%), наличие вредных привычек (100%). Мужчины чаще, чем женщины: низкая

двигательная активность (58%), трудности во взаимоотношениях с руководством (67%), отсутствие возможности карьерного роста (67%). Мнение разделилось поровну на фактор «отсутствие профилактических обследований».

По данным второй анкеты было выявлено экспертное мнение по поводу степени влияния факторов КТЖ на здоровье. Каждый фактор был оценен от 0 до 5, где 0 – не влияет, 1 – наименее влияет, 5 – очень влияет на здоровье. И первый блок, который был оценен респондентами – это трудовой коллектив (см. рисунок 5). Данный блок состоит из 11 показателей, где наиболее влиятельным на здоровье, по мнению экспертов, является хороший психологический климат, наименее – социальная структура коллектива.

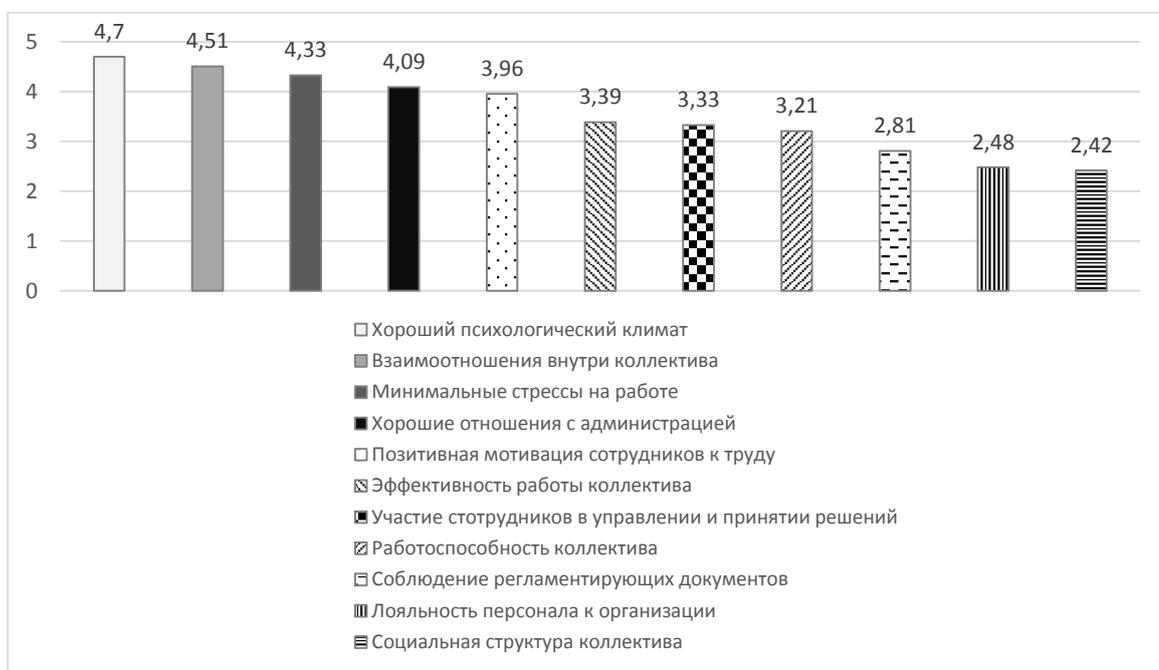


Рис. 5. Трудовой коллектив (%)

Второй блок, который был оценен участниками опроса, это оплата труда (см. рисунок 6). Блок вмещает в себя 7 факторов. Самым влиятельным на здоровье, по мнению экспертов, в данном блоке стал фактор «достойная заработная плата, наименее – «премии».

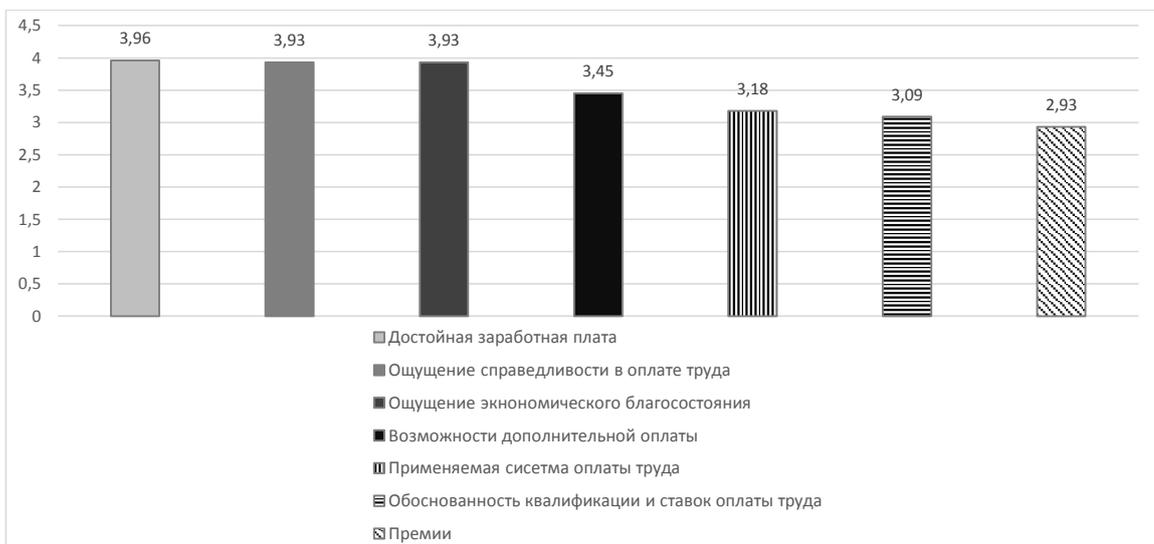


Рис. 6. Оплата труда (%)

Третий блок – безопасные и здоровые условия труда и состояние рабочего места. Он включает в себя 11 факторов (см. рисунок 7). Эксперты считают, что самым значимым фактором блока, при влиянии на здоровье, является показатель «надлежащее качество материалов, инструментов, иных средств и предметов, необходимых для выполнения работы, их своевременное предоставление работнику», наименее – «служебный транспорт, автопарковка».

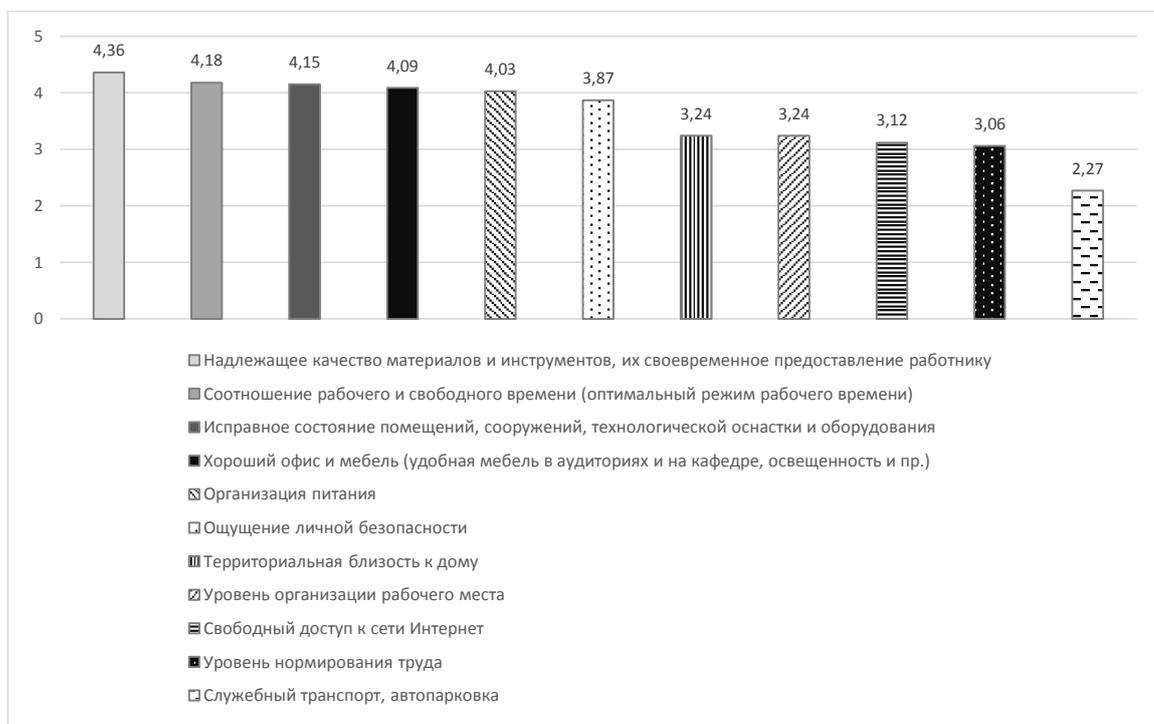


Рис. 7. Безопасные и здоровые условия труда и состояние рабочего места (%)

Следующий блок – руководство организации. В него входят 11 показателей КТЖ (см. рисунок 8). Эксперты выбрали, как наиболее значимый при влиянии на здоровье, показатель «хорошие отношения с начальником», наименее – «возможность выборности руководителей».

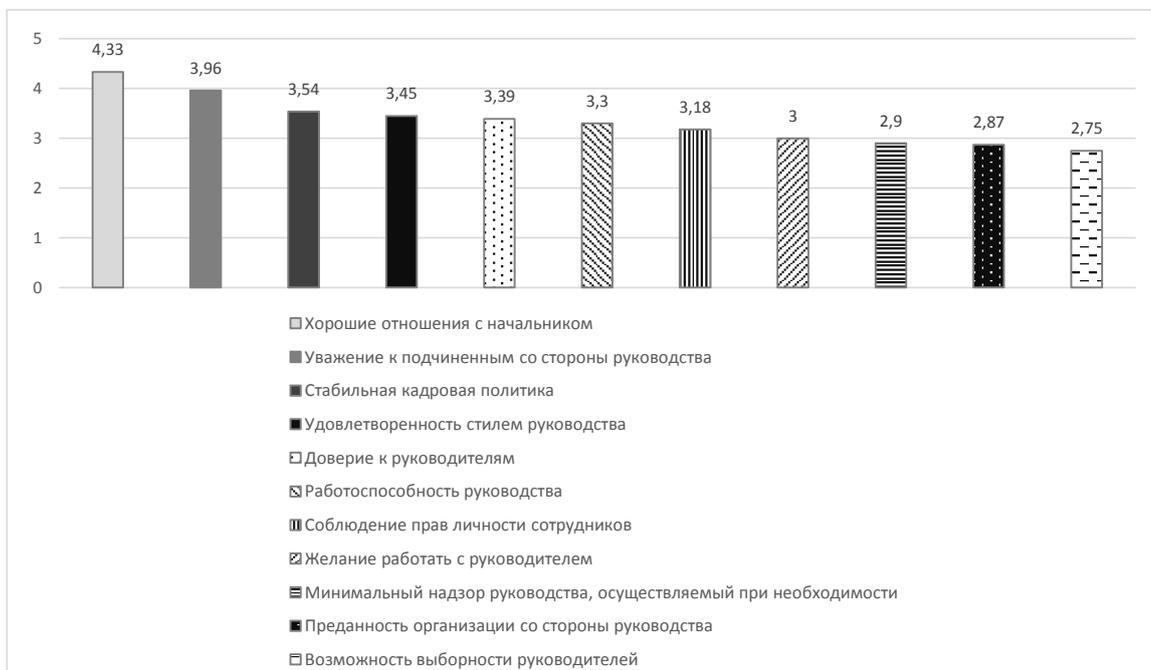


Рис. 8. Руководство организации (%)

Пятый блок – профессиональный рост и служебная карьера. Он разделен на 6 показателей КТЖ (см. рисунок 9). Респонденты, в качестве самого влиятельного на здоровье, выбрали фактор «возможность творчества и научной деятельности», менее – «возможность планирования служебной карьеры».

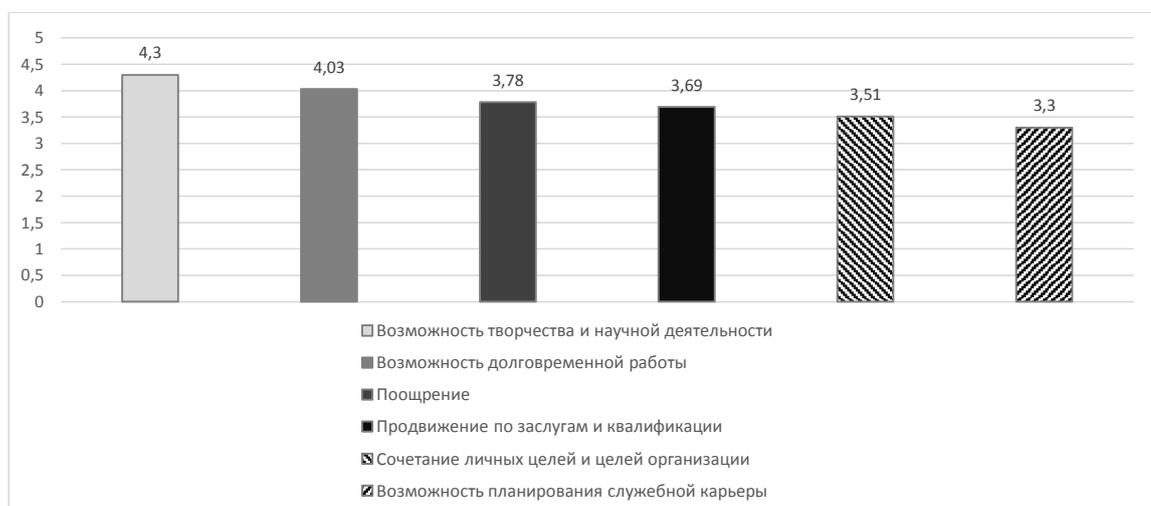


Рис. 9. Профессиональный рост и служебная карьера (%)

Далее был рассмотрен блок – правовая и социальная защищенность. Он объединяет в себе 11 факторов (см. рисунок 10). Участники опроса полагают, что основным при воздействии на здоровье, является фактор «оплата больничных листов», неосновным – «дополнительная пенсия».

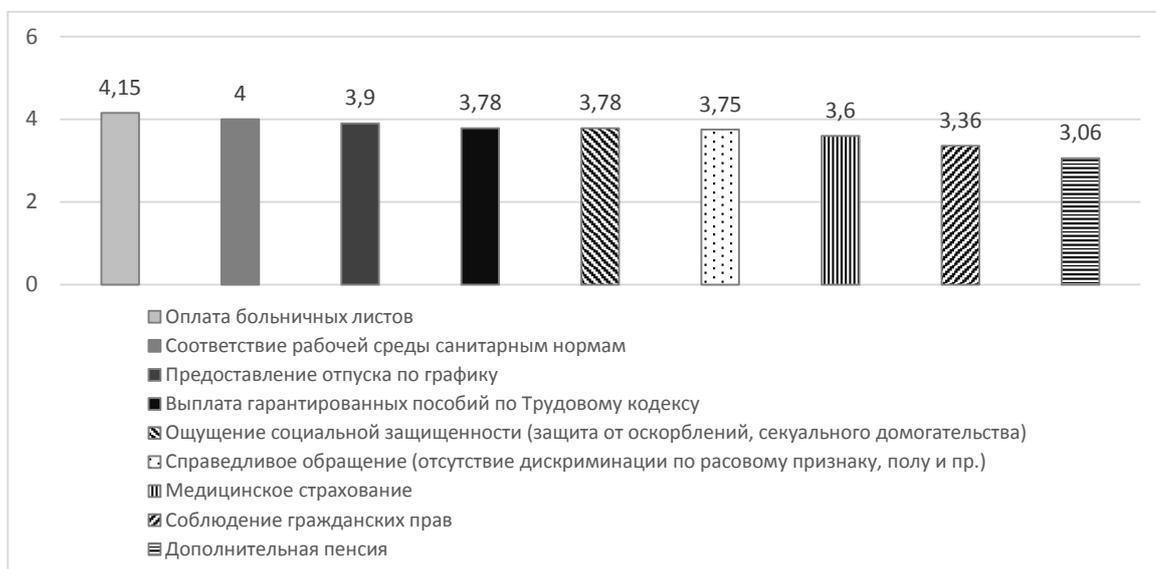


Рис. 10. Правовая и социальная защищенность (%)

Следом был оценен блок – социальная инфраструктура организации или социальные блага. Данный блок охватывает 9 показателей (см. рисунок 11). Где ключевым, при влиянии на здоровье, эксперты выбрали фактор «ощущение полного материального благосостояния и социального благополучия», наименее важным – фактор «компенсация транспортных расходов».



Рис. 11. Социальная инфраструктура организации (%)

Восьмой блок – удовлетворенность работой и ее роль в жизни человека. Он содержит в себе 3 показателя КТЖ (см. рисунок 12). Доминирующим в данной композиции показателей является «желание заниматься данным видом деятельности».

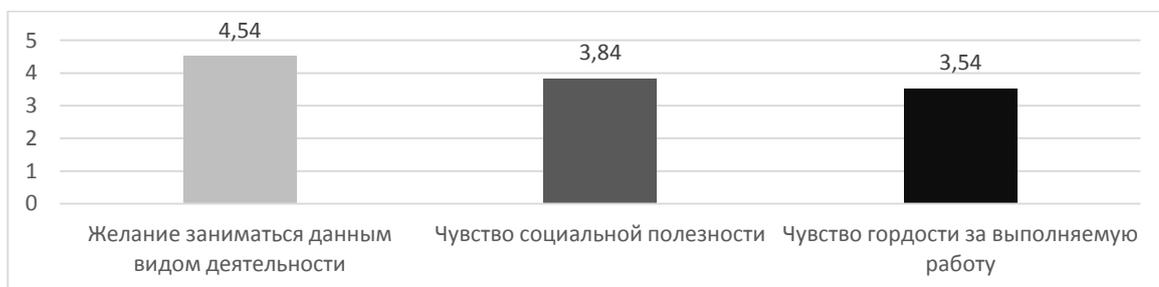


Рис. 12. Удовлетворенность работой и ее роль в жизни человека (%)

Девятый блок – содержание труда. Состоит данный блок из 3 факторов, где в качестве главного показателя, при влиянии на здоровье, эксперты рассматривают «интерес персонала к выполняемой работе» (см. рисунок 13).

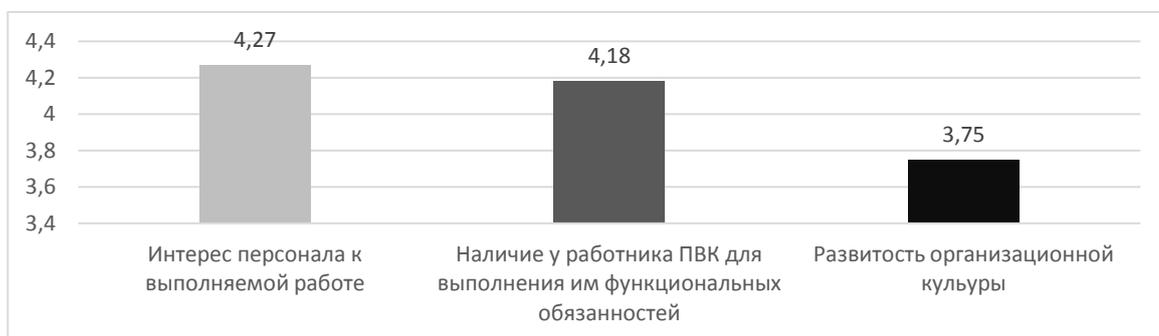


Рис. 13. Содержание труда (%)

И, наконец, последний блок – гуманизация труда. Он включает в себя 5 показателей КТЖ (см. рисунок 14). Эксперты расценивают в качестве главного фактора, влияющего на здоровье, – «условия для самореализации и самовыражения», наименее влияющего – «отсутствие апатии к труду».

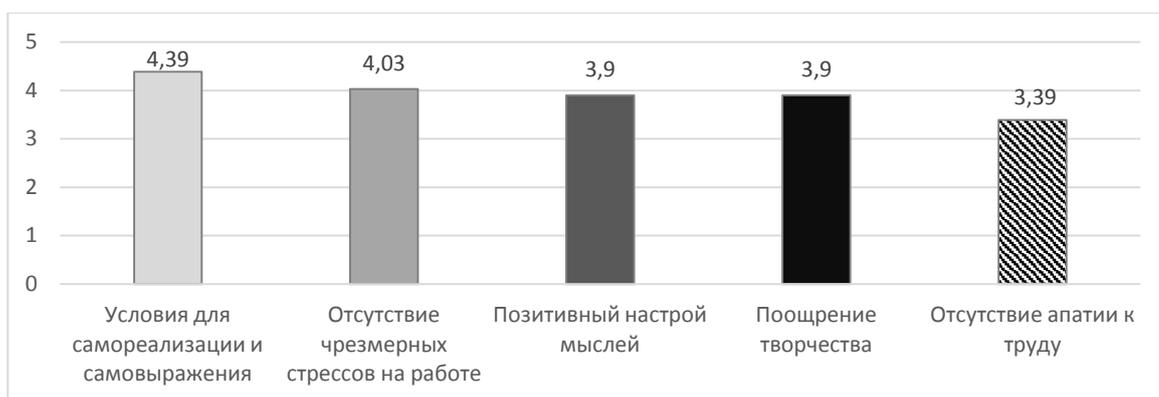


Рис. 14. Гуманизация труда (%)

В данной анкете были проранжированы блоки по значимости, получился следующий результат:

- 1 – трудовой коллектив;
- 2 – оплата труда;
- 3 – удовлетворенность работой и ее роль в жизни человека;
- 4 – гуманизация труда;
- 5 – содержание труда;
- 6 – правовая и социальная защищенность;
- 7 – безопасные и здоровые условия труда и состояние рабочего места;
- 8 – профессиональный рост и служебная карьера;
- 9 – руководство организации;
- 10 – социальная инфраструктура организации.

Самым значимым для здоровья, по мнению экспертов, оказался блок «трудовой коллектив», наименее значимым – «социальная инфраструктура организации».

Таким образом, можно сделать следующие выводы: 1) молодежь болеет чаще и дольше по времени, чем лица более старшего возраста, и подвержена более широкому кругу болезней, чем старшее поколение; 2) женщины чаще, чем мужчины болеют и время на восстановление женщинам необходимо больше, чем мужчинам; женщины страдают патологиями органов зрения и голосового аппарата, заболеваниями органов дыхания, нервной и мочеполовой

систем, заболеваниями, в основе которых лежит психоэмоциональный фактор; мужчины – заболеваниями опорно-двигательного аппарата и ожирением различной степени; 3) в целом, лидерами среди заболеваний стали болезни органов пищеварения; 4) в общей сложности лидером по влиянию на заболеваемость стал такой фактор КТЖ, как «интеллектуальная перегрузка»; лидером среди мужчин – «низкая двигательная активность», среди женщин – «быстро меняющиеся условия внешней среды», изменения во внутренней среде», «наличие вредных привычек»; среди лиц в возрасте 23-35 лет – «трудности во взаимоотношениях с руководством», отсутствие возможности карьерного роста», «наличие вредных привычек», в возрасте 36-59 лет – «отсутствие профилактических обследований», в возрасте 60 лет и более – «высокая нагрузка на память; 5) при этом, молодежь, при ответах на анкету, выбирает большее количество различных факторов из предложенного списка, то есть можно говорить о том, что молодые люди менее удовлетворены своим здоровьем и факторами, влияющими на него; 6) экспертное мнение показало, что наиболее значимым для здоровья является блок факторов «трудовой коллектив», наименее – «социальная инфраструктура организации».

3.2. Рекомендации по сохранению здоровья для педагогических работников ПГГПУ и их руководителей

В целях улучшения здоровья преподавателей системы высшего образования разработаны рекомендации. Данные для разработки получены в результате анкетирования в 2018 году работников ПГГПУ, по поводу состояния их здоровья, а также изучения мнения работников и мнения экспертов о влиянии факторов качества трудовой жизни на здоровье. Рекомендации носят комплексный и универсальный характер. Отражая реальное положение специалистов в учреждениях науки и образования, они могут быть применены,

как в данном образовательном учреждении, так и в различных организациях данной сферы.

Исходя из результатов опроса экспертов составлены общие рекомендации для руководителей ПГГПУ (заведующим кафедрами, деканам) по 10 разделам, расположенных по значимости их внедрения и использования на практике (см. таблицу 8). Некоторые из рекомендаций обращены к ректору Университета, они будут помечены следующим образом: «для ректора».

Таблица 8

Общие рекомендации для руководителей ПГГПУ

№	Направление, по которому составлены рекомендации	Общие рекомендации по улучшению здоровья работников сферы высшего образования
1	Создание условий для развития трудового коллектива	1. Создать благоприятный социально-психологический климат внутри коллектива, в том числе минимизировать стрессовые ситуации; 2. Создать условия для улучшения взаимоотношений между коллегами.
2	Реформирование оплаты труда («для ректора»)	1. Повысить заработную плату работников; 2. Производить оплату труда, учитывая не только квалификацию, сложность труда, количество и качество выполненной работы, но и высокую ответственность работников, эмоционально-психологическую перегрузку, выполнение большого количества рабочих дел дома (проверка домашних заданий студентов, подготовка к занятиям и прочее).
3	Повышение престижа профессии и обеспечение общественного признания результатов труда	1. Создать такие условия труда, чтобы работник занимался данным видом деятельности с желанием; чтобы испытывал чувство социальной полезности и гордости за выполняемую работу.
4	Создание благоприятного социально-психологического климата и условий для самореализации	1. Создавать условия для самореализации и самовыражения; 2. Свести к минимуму стрессы на работе, связанные с выполняемой работой.
5	Повышение организации труда	1. Принимать на работу квалифицированных сотрудников, имеющих педагогическое образование, по возможности имеющих опыт, достижения в учебе / работе – для должного выполнения ими в дальнейшем своих функциональных обязанностей; 2. Развивать организационную культуру.

6	Обеспечение правовой и социальной защищенности	Создавать условия работы, максимально соответствующие санитарным нормам.
7	Улучшение условий труда и состояния рабочего места	1. Предоставлять работникам необходимые им для трудовой деятельности материалы и инструменты вовремя и в хорошем качестве (наличие мела и пишущих маркеров в аудиториях, более быстрых в работе компьютеров, наличие необходимой для работы литературы в Библиотеке Университета и пр.); 2. Сделать режим рабочего времени оптимальным не для организации, а для сотрудника.
8	Обеспечение карьерного и профессионального роста и развития	Предоставлять работникам возможность заниматься творческой и научной деятельностью с материальной поддержкой.
9	Реформирование системы руководства	1. Провести мероприятия, направленные на улучшение отношений между начальником и сотрудниками (особенно важно показать уважение к сотрудникам); 2. Обеспечить стабильность кадровой политики.
10	Предоставление социальных благ («для ректора»)	1. Создавать условия для того, чтобы работник чувствовал себя удовлетворенным и в материальном и социальном плане; 2. Производить оплату спортивно-оздоровительных услуг.

Исходя из результатов опроса работников ПГГПУ составлены конкретные рекомендации для сотрудников ПГГПУ, в зависимости от возраста и пола, а также конкретные рекомендации для руководителей ПГГПУ.

Рекомендации для педагогических работников ПГГПУ в возрасте 23-35 лет:

1. В связи с тем, что данная категория лиц подвержена более широкому спектру заболеваний, а также в целях снижения частоты заболеваемости необходимо периодически обследоваться у специалистов, проходить диспансеризацию, следить за режимом дня и питания, обеспечить организм полноценным сном;

2. В целях сокращения продолжительности времени болезни необходимо вовремя обращаться к нужному специалисту и не заниматься самолечением;

3. В связи с наличием заболеваний органов пищеварения следует обратить внимание на режим и правильность питания;

4. В связи с наличием заболеваний органов дыхания следует как можно чаще делать влажную уборку в помещении (дома и на рабочем месте), проветривать помещение, чаще бывать на свежем воздухе, вовремя предпринимать необходимые меры по устранению симптомов болезни;

5. В связи с наличием заболеваний нервной системы необходимо посетить соответствующего специалиста, который, в зависимости от степени тяжести болезни, назначит лечение. В целях профилактики следует пройти курс массажа, начать посещать бассейн, скорректировать образ жизни и питания;

6. Ввиду наличия заболеваний мочеполовой системы необходимо посетить соответствующего специалиста, который, в зависимости от степени тяжести болезни, назначит лечение. В целях профилактики не следует переохлаждать организм; следует избегать стрессовых ситуаций, неразборчивых половых связей, повышать иммунитет (особенно в весенне-осенний период);

7. В целях устранения заболеваний, в основе которых лежит психоэмоциональный фактор стоит научиться предотвращать стрессовые ситуации, являющиеся основным источником психоэмоциональных расстройств. Возможно, стоит подумать о негативных чертах своего характера: эмоциональная неустойчивость, слишком высокие притязания, агрессивность, обидчивость или может быть что-то еще. Если заболевание усиливается и данные рекомендации не помогают необходимо обратиться к соответствующему специалисту;

8. Самым эффективным методом борьбы с таким заболеванием, как ожирение, является правильное питание и физические нагрузки. Для более эффективного лечения следует полностью придерживаться здорового образа жизни и распрощаться с вредными привычками такими, как употребление

алкоголя, курение и пр. При ожирении, причиной которого явились другие патологии, требуется лечение основного заболевания;

9. Чтобы научиться работать с большим объемом информации, следует понять суть материала, а также определить, каким образом Вам легче всего воспринимать информацию: через зрительные образы, телесные ощущения или посредством звука. Сделав это, вы сможете использовать более эффективные, именно для Вас, способы изучения материала. К примеру, если вы аудиал – запишите текст на диктофон и прослушивайте то, что пытаетесь запомнить. Если визуал – проиллюстрируйте основные моменты или пункты изучаемого материала. А кинестетикам стоит переписывать ключевые моменты на бумагу. Надо отметить, что информация запомнится лучше, если процесс обучения обретет некую форму, с помощью жестов, мимики и телодвижений;

10. Сотрудникам следует обратить внимание на наличие вредных привычек (особенно курения) и предпринять все возможные меры по их устранению, в частности, в рабочее время.

Рекомендации для педагогических работников ПГГПУ в возрасте 36-59 лет:

1. В связи с наличием заболеваний органов пищеварения следует обратить внимание на режим и правильность питания;

2. В связи с наличием заболеваний органов дыхания следует как можно чаще делать влажную уборку в помещении (дома и на рабочем месте), проветривать помещение, чаще бывать на свежем воздухе, вовремя предпринимать необходимые меры по устранению симптомов болезни;

3. В связи с наличием заболеваний нервной системы необходимо посетить соответствующего специалиста, который, в зависимости от степени тяжести болезни, назначит лечение. В целях профилактики следует пройти курс массажа, начать посещать бассейн, скорректировать образ жизни и питания;

4. Ввиду наличия заболеваний мочеполовой системы необходимо посетить соответствующего специалиста, который, в зависимости от степени

тяжести болезни, назначит лечение. В целях профилактики не следует переохлаждать организм; следует избегать стрессовых ситуаций, неразборчивых половых связей, повышать иммунитет (особенно в весенне-осенний период);

5. В целях устранения заболеваний, в основе которых лежит психоэмоциональный фактор, стоит научиться предотвращать стрессовые ситуации, являющиеся основным источником психоэмоциональных расстройств. Возможно, стоит подумать о негативных чертах своего характера: эмоциональная неустойчивость, слишком высокие притязания, агрессивность, обидчивость или может быть что-то еще. Если заболевание усиливается и данные рекомендации не помогают необходимо обратиться к соответствующему специалисту;

6. Самым эффективным методом борьбы с таким заболеванием, как ожирение, является правильное питание и физические нагрузки. Для более эффективного лечения следует полностью придерживаться здорового образа жизни и распрощаться с вредными привычками такими, как употребление алкоголя, курение и пр. При ожирении, причиной которого явились другие патологии, требуется лечение основного заболевания;

7. В связи с тем, что работники данной возрастной категории отмечают одним из факторов, отрицательно влияющим на здоровье, «низкую двигательную активность», рекомендуется больше двигаться, в рабочее время делать упражнения и гимнастику, если есть свободное время – заняться спортом, по утрам делать зарядку. Если Вы проживаете не далеко от работы, то лучше дойти пешком, нежели ехать на транспортном средстве;

Рекомендации для педагогических работников ПГГПУ в возрасте 60 лет и более:

1. Для адаптации к быстро меняющимся условиям внешней среды, поэтапное планирование – лучший вариант. Когда ситуация вокруг нестабильна, нужны разные варианты плана. Тот, у кого есть несколько

вариантов действий, всегда в выигрыше: он сможет адаптироваться к любым изменениям. Недостаточно просто реагировать на перемены. Нужно научиться извлекать из них выгоду. Важно определить реальные тенденции и воспользоваться новыми возможностями;

2. Чтобы снизить нагрузку на память и улучшить её можно: перенести память на бумагу (самый простой способ не забывать нужную информацию – система стикеров. Возьмите разноцветные стикеры и, в зависимости от их цвета, напишите все то, что обычно улетучивается из памяти. Например, на красных бумажках – самые важные дела, на желтых – дела по работе, а на синих – периодические домашние обязанности); если у Вас малоподвижная работа, то периодически делайте паузу и разомнитесь. Следует хорошо питаться (мозгу для нормального функционирования необходимо с пищей получать полноценный комплекс белков, жиров, витаминов, клетчатки, углеводов и т.д), но не переедать; разбивать большой объем информации на маленькие фрагменты; совершать прогулки на свежем воздухе. Изменить состояние памяти поможет не только правильное питание, но и специальные тренировки: чтение книг, разгадывание кроссвордов, игра в шахматы и домино.

Рекомендации для женщин:

1. В целях снижения частоты заболеваемости необходимо периодически обследоваться у специалистов, проходить диспансеризацию, следить за режимом дня и питания, обеспечить организм полноценным сном;

2. В целях сокращения продолжительности времени болезни необходимо вовремя обращаться к нужному специалисту и не заниматься самолечением;

3. В связи с большим процентом заболеваемости органов зрения среди женщин, следует меньше времени проводить у экрана компьютера. Если меньше не получается, то давать возможность глазам отдохнуть, делать упражнения для глаз. Прежде чем начать работу за компьютером следует

обратить внимание, где находится источник света. Для глаз наиболее благоприятен рассеянный свет, падающий из-за левого плеча;

4. Если вы ощутили, что сорвали голос, начинайте лечение сразу же после появления первых симптомов. Дайте своим связкам максимальный покой – откажитесь от разговоров, а если необходимость поговорить все-таки возникает, разговаривайте как можно тише. Откажитесь от курения, примите меры по изменению микроклимата в своей квартире и на рабочем месте – проветрите и организуйте достаточное увлажнение воздуха. Обязательно пейте побольше обычной теплой воды, ни в коем случае не стоит пить холодные и горячие жидкости. Откажитесь от потребления соленой, острой и твердой пищи (в особенности, семечек и орехов), лучше всего принимать в пищу каши, бульоны, молочные продукты, фрукты и пр. Чтобы поберечь голосовые связки, начинайте речь всегда на выдохе, иначе может не хватить воздуха, для того чтобы закончить фразу, а связки перенапрягутся, компенсируя эту нехватку. Во время беседы почаще меняйте интонацию и не «повышайте громкость»;

5. В связи с наличием заболеваний органов дыхания следует как можно чаще делать влажную уборку в помещении (дома и на рабочем месте), проветривать помещение, чаще бывать на свежем воздухе, вовремя предпринимать необходимые меры по устранению симптомов болезни;

6. В связи с наличием заболеваний нервной системы необходимо посетить соответствующего специалиста, который, в зависимости от степени тяжести болезни, назначит лечение. В целях профилактики следует пройти курс массажа, начать посещать бассейн, скорректировать образ жизни и питания;

7. Ввиду наличия заболеваний мочеполовой системы необходимо посетить соответствующего специалиста, который, в зависимости от степени тяжести болезни, назначит лечение. В целях профилактики не следует переохлаждать организм; следует избегать стрессовых ситуаций, неразборчивых половых связей, повышать иммунитет (особенно в весенне-осенний период);

8. В целях устранения заболеваний, в основе которых лежит психоэмоциональный фактор стоит научиться предотвращать стрессовые ситуации, являющиеся основным источником психоэмоциональных расстройств. Возможно, стоит подумать о негативных чертах своего характера: эмоциональная неустойчивость, слишком высокие притязания, агрессивность, обидчивость или может быть что-то еще. Если заболевание усиливается и данные рекомендации не помогают необходимо обратиться к соответствующему специалисту;

9. В связи с наличием заболеваний органов пищеварения следует обратить внимание на режим и правильность питания;

10. Чтобы научиться работать с большим объемом информации, следует понять суть материала, а также определить, каким образом Вам легче всего воспринимать информацию: через зрительные образы, телесные ощущения или посредством звука. Сделав это, вы сможете использовать более эффективные, именно для Вас, способы изучения материала. К примеру, если вы аудиал – запишите текст на диктофон и прослушивайте то, что пытаетесь запомнить. Если визуал – проиллюстрируйте основные моменты или пункты изучаемого материала. А кинестетикам стоит переписывать ключевые моменты на бумагу. Надо отметить, что информация запомнится лучше, если процесс обучения обретет некую форму, с помощью жестов, мимики и телодвижений;

11. Для адаптации к быстро меняющимся условиям внешней среды, поэтапное планирование – лучший вариант. Когда ситуация вокруг нестабильна, нужны разные варианты плана. Тот, у кого есть несколько вариантов действий, всегда в выигрыше: он сможет адаптироваться к любым изменениям. Недостаточно просто реагировать на перемены. Нужно научиться извлекать из них выгоду. Важно определить реальные тенденции и воспользоваться новыми возможностями.

12. Чтобы снизить нагрузку на память и улучшить её можно: перенести память на бумагу (самый простой способ не забывать нужную информацию –

система стикеров. Возьмите разноцветные стикеры и, в зависимости от их цвета, напишите все то, что обычно улетучивается из памяти. Например, на красных бумажках – самые важные дела, на желтых – дела по работе, а на синих – периодические домашние обязанности); если у Вас малоподвижная работа, то периодически делайте паузу и разомнитесь. Следует хорошо питаться (мозгу для нормального функционирования необходимо с пищей получать полноценный комплекс белков, жиров, витаминов, клетчатки, углеводов и т.д), но не переедать; разбивать большой объем информации на маленькие фрагменты; совершать прогулки на свежем воздухе. Изменить состояние памяти поможет не только правильное питание, но и специальные тренировки: чтение книг, разгадывание кроссвордов, игра в шахматы и домино;

13. Следует обратить внимание на наличие вредных привычек (особенно курения) и предпринять все возможные меры по их устранению, особенно во время работы.

Рекомендации для мужчин:

1. Самым эффективным методом борьбы с таким заболеванием, как ожирение, является правильное питание и физические нагрузки. Для более эффективного лечения следует полностью придерживаться здорового образа жизни и распрощаться с вредными привычками такими, как употребление алкоголя, курение и пр. При ожирении, причиной которого явились другие патологии, требуется лечение основного заболевания;

2. Ввиду наличия заболеваний опорно-двигательного аппарата следует обратиться к соответствующему специалисту, который назначит лечение. В целях профилактики заболеваний рекомендуется регулярно выполнять гимнастические упражнения (для обеспечения тонуса мышц и сохранения на надлежащем уровне подвижности скелета). Придерживаться сбалансированной диеты (для нормализации обменных процессов в организме и обеспечения организма пополнением необходимых минералов и витаминов). Можно пройти

курс массажа, посещать бассейн. Необходимо поддерживаться правильной позы во время работы за компьютером, сохранять правильную осанку;

3. В связи с наличием заболеваний органов пищеварения следует обратить внимание на режим и правильность питания;

4. В связи с тем, что работники данной категории отмечают одним из факторов, отрицательно влияющим на здоровье, «низкая двигательная активность», рекомендуется больше двигаться, в рабочее время делать упражнения и гимнастику, если есть свободное время – заняться спортом, по утрам делать зарядку. Если Вы проживаете не далеко от работы, то лучше пойти пешком, нежели ехать на транспортном средстве

Рекомендация для всех категорий сотрудников:

В связи с наличием сердечно-сосудистых заболеваний необходимо посетить соответствующего специалиста, который, в зависимости от степени тяжести болезни, назначит лечение. В целях профилактики стоит начать заниматься лечебной физкультурой и гимнастикой, правильно питаться, минимизировать наличие стрессовых ситуаций, отказаться от курения, употребления алкоголя и других вредных привычек. Обеспечить организм полноценным сном, регулярно обследоваться;

Рекомендации для руководителей ПГГПУ (заведующим кафедрам, деканам) составлены в зависимости от того, для кого они предназначены, путем деления сотрудников на категории по возрасту (см. таблицу 9).

Таблица 9

Рекомендации для руководителей ПГГПУ

Категория сотрудников	Рекомендации
1. Для сотрудников в возрасте 23-35 лет	1. В связи с наличием заболеваний органов пищеварения следует создать место, где работники смогут комфортно принять пищу и, возможно, увеличить по времени один из перерывов на отдых. В связи с пожеланиями самих сотрудников, следует принять меры по улучшению качества еды в буфетах и столовых Университета;

	<p>2. В связи с наличием заболеваний органов дыхания важно обеспечить комфортную среду в аудиториях и на кафедрах, путем установления кондиционеров, более частой влажной уборки (особенно в весенний и летний период);</p> <p>3. В целях устранения заболеваний, в основе которых лежит психоэмоциональный фактор следует предоставлять работникам психологическую поддержку и консультативную помощь психолога по различным профессиональным вопросам, проводить мероприятия, которые способствуют улучшению психологического климата;</p> <p>4. Повысить заработную плату ассистентам, старшим преподавателям, доцентам;</p> <p>5. В целях устранения трудностей между персоналом и руководством, а также для более быстрой адаптации молодых сотрудников к новой среде, необходимо создать благоприятные условия вхождения молодого специалиста в новую среду, помогать молодому специалисту в различных вопросах, стимулировать его морально и материально, при этом минимально контролировать и дать сотруднику раскрыться; осуществлять контроль лишь при необходимости. Можно провести мероприятия, которые способствуют сплочению коллектива, в том числе сотрудников и руководителя: совещания, корпоративные праздники, спортивные мероприятия;</p> <p>6. Предоставить молодому специалисту возможности карьерного роста путем создания для работников условий для повышения квалификации, для защиты диссертаций и получения ученых званий, в том числе финансовое обеспечение данных мероприятий.</p>
--	--

<p>2. Для сотрудников в возрасте 36-59 лет</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. В связи с наличием заболеваний органов пищеварения следует создать место, где работники смогут комфортно принять пищу и, возможно, увеличить по времени один из перерывов. В связи с пожеланиями самих сотрудников, следует принять меры по улучшению качества еды в буфетах и столовых Университета; 2. В связи с наличием заболеваний органов дыхания важно обеспечить комфортную среду в аудиториях и на кафедрах, путем установления кондиционеров, более частой влажной уборки (особенно в весенний и летний период); 3. В целях устранения заболеваний, в основе которых лежит психоэмоциональный фактор следует предоставлять работникам психологическую поддержку и консультативную помощь психолога по различным профессиональным вопросам, проводить мероприятия, которые способствуют улучшению психологического климата; 4. Принять меры по обеспечению сотрудников качественной социальной поддержкой: компенсировать часть транспортных расходов, расходов на питание, расходов по детским учреждениям; улучшить систему выплат материальной помощи.
--	--

Разработанные рекомендации помогут сотрудникам улучшить собственное здоровье, а руководителям найти пути решения повышения уровня КТЖ персонала организации. Улучшая данные основные критерии, соответственно повышается и качество трудовой жизни персонала организации, которое непосредственно влияет, как мы ранее говорили, на здоровье работников. Работа в соответствующей сфере, которая нравится сотруднику, будет более эффективной, нежели чем работа в нелюбимом коллективе, с неудовлетворительной отдачей. Человек нуждается в уважении к себе, признании его результатов работы и в саморазвитии.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Исследования, проведенные в данной работе, подтвердили актуальность выбранной темы и наличие среди работников сферы образования проблемы негативного влияния факторов качества трудовой жизни на здоровье, особенно психоэмоциональное. Труд педагогов связан с высоким нервно-психическим и эмоциональным напряжением, большой нагрузкой на память, высокой ответственностью, с одновременным процессом постоянных нововведений внутри организации и за ее пределами, вследствие чего происходит формирование отклонений в состоянии здоровья.

Задачи данной работы решены: рассмотрены теоретические подходы к исследованию КТЖ; доказана важность здоровья как социально экономического ресурса сферы образования; проведен анализ влияния факторов КТЖ на здоровье преподавателей высших учебных заведений, с позиции ПГПУ и с позиции его работников; разработаны рекомендации по сохранению здоровья для педагогических работников ПГПУ и их руководителей.

Гипотеза не подтвердилась. Согласно проведенному исследованию, главная причина роста числа различных заболеваний – интеллектуальная перегрузка. Данный вариант выбрали 68% опрошиваемых. Вариант эмоциональная перегрузка выбрали лишь 19 % педагогических работников.

В первой главе представлена эволюция развития понятия КТЖ, его сущность и факторы, оказывающие влияние на КТЖ. В частности, проведен анализ определений понятия «КТЖ» разных авторов, на основе чего автором магистерской работы было выделено три подхода: 1. С точки зрения первого подхода качество трудовой жизни рассматривается как показатель, используемый для оценки состояния и динамики изменений в обществе; 2. Во втором подходе особое внимание уделяется объективной стороне КТЖ; 3. Третий подход рассматривает субъективную сторону КТЖ. В данной главе также обоснована важность здоровья как социально экономического ресурса

сферы образования, путем использования в качестве подтверждения нормативно-правовых документов и статистических данных. И, наконец, выявлены наиболее встречающиеся болезни среди работников образовательной среды. Это патологии органов зрения и голосового аппарата; сердечно-сосудистые заболевания; заболевания опорно-двигательного аппарата; заболевания органов пищеварения, органов дыхания и нервной системы.

Во второй главе показана методика исследования, в основе которой лежит объективная и субъективная оценка факторов КТЖ. Объективная оценка проходила с использованием анализа официальных документов ПГГПУ, субъективная - путем социологического опроса работников ПГГПУ и анализа экспертного мнения.

В третьей главе представлены результаты опроса работников ПГГПУ и составлены рекомендации по сохранению здоровья для работников ПГГПУ и их руководителей. Так, опрос показал, интересную закономерность; молодежь болеет чаще и дольше по времени, чем лица более старшего возраста, и подвержена более широкому кругу болезней, чем старшее поколение; женщины болеют чаще, чем мужчины и время на восстановление женщинам необходимо больше, чем мужской половине. Лидерами среди заболеваний стали болезни органов пищеварения. Главным фактором, отрицательно влияющим на здоровье, стал такой фактор КТЖ, как «интеллектуальная перегрузка». Экспертное мнение показало, что наиболее значимым для здоровья является блок факторов «трудовой коллектив», наименее – «социальная инфраструктура организации».

Практическая значимость данной работы заключается в том, что разработанные рекомендации могут использовать в качестве информационного ресурса: 1. работники образования высших учебных заведений, в целях повышения состояния своего здоровья; 2. руководители, в целях повышения состояния здоровья преподавателей, путем улучшения качества их трудовой жизни, учитывая половозрастные особенности.

Таким образом, качество трудовой жизни является понятием интегральным, включающим систему факторов, каждый из которых оказывает непосредственное влияние на здоровье работников. В условиях образовательной среды ВУЗов особое давление факторов качества трудовой жизни происходит на психоэмоциональное здоровье работников. Следовательно, важность решения задачи сохранения здоровья работающих в сфере образования очевидна, и её комплексное решение будет способствовать сохранению трудовых ресурсов страны. Содействие сохранению, укреплению, а в некоторых случаях восстановлению профессионального здоровья преподавателя должно происходить через систему специальных мероприятий, а также самосохранительное поведение и здоровый образ жизни самих представителей данной профессии.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ И ЛИТЕРАТУРЫ

Законодательные материалы

1. Глобальный план действий по охране здоровья работающих на 2008-2017 г.г. Шестидесятая сессия всемирной ассамблеи здравоохранения от 23 мая 2007 года.
2. Коллективный договор ФГБОУ ВПО «ПГГПУ» на 2015 - 2018 гг. Пермь. – 2015. – С. 40
3. Концепция демографической политики Российской Федерации на период до 2025 года.
4. Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года. Утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 17 ноября 2008 г. № 1662-р
5. Открытый (публичный) Отчет профсоюзной организации ПГГПУ за 2017 год. – С.6
6. Отчет о реализации программы стратегического развития в 2015 году ФГБОУ ВПО «ПГГПУ». – 2016. – С. 42
7. Отчет о результатах ежегодного самообследования за 2016 год. ФГБОУ ВПО «ПГГПУ». – Пермь. – 2017. – С. 105
8. Положение о кафедре экономики ФГБОУ ВПО «ПГГПУ». – Пермь. – 2013. – С. 24
9. Положение о факультете информатики и экономики. ФГБОУ ВПО «ПГГПУ». – Пермь. – 2013. – С. 31
10. Положение о физкультурно-оздоровительном комплексе ФГБОУ ВПО «ПГГПУ». – Пермь. – 2013. – С. 5
11. Положение об оплате труда работников ФГБОУ ВПО «ПГГПУ». – Пермь – 2008 (с изменениями от 01.07.2013 и дополнениями от 29.03.2016). – С. 12

12. Положение о порядке установления выплат стимулирующего характера в ФГБОУ ВПО «ПГГПУ». – Пермь. – 2008 (с изменениями от 2013 г. и 2016 г.). – С. 15
13. Правила внутреннего распорядка для сотрудников ФГБОУ ВПО «ПГГПУ». – Пермь. – 2013. – С. 20
14. Трудовой кодекс Российской Федерации. Принят Государственной Думой 21 декабря 2001 года; одобрен Советом Федерации 26 декабря 2001 года. По состоянию на 07.04.2014 год.
15. Указ Президента РФ от 12.05.2009 N 537 (ред. от 01.07.2014) «О Стратегии национальной безопасности Российской Федерации до 2020 года».
16. Устав ФГБОУ ВПО «ПГГПУ» (новая редакция). – Пермь. – 2016. – С. 40

Журналы

17. Александрова А.И. Качество трудовой жизни персонала организации / А.И. Александрова // Сборник материалов II Международной студенческой научно-практической конференции. ФГБОУ ВО «Чувашский государственный университет им. И.Н. Ульянова». – 2016. – С. 236-238.
18. Багнетова Е.А., Шарифуллина Е.Р. Профессиональные риски педагогической среды / Е.А. Багнетова, Е.Р. Шарифуллина // Фундаментальные исследования. – 2013. – № 1 (1). – С. 27-31.
19. Барбашин Е.А., Фомин О.С., Филимонов О.А. Механизмы воздействия социально-трудовых отношений на качество трудовой жизни работников / Е.А. Барбашин, О.С. Фомин, О.А. Филимонов // Вестник Курской государственной сельскохозяйственной академии. – 2012. – Т. 1. № 1. – С. 58-60.
20. Белкин В.Н., Белкина Н.А., Антонова О.А. Пути повышения качества трудовой жизни / В.Н. Белкин, Н.А. Белкина, О.А. Антонова // Челябинский гуманитарий. – 2015. – № 2 (31). – С. 28-41.
21. Вишневская Н.Л., Плахова Л.В., Залазаев А.В., Шевченко А.Е., Шилова С.П. Проблемы здоровьесохранения преподавателей высшей школы и

- эффективность образовательной деятельности / Н.Л. Вишневская, Л.В. Плахова, А.В. Залазаев, А.Е. Шевченко, С.П. Шилова // Вестник Пермского национального исследовательского политехнического университета. Безопасность и управление рисками. – 2015. – № 3. – С. 189-198.
22. Гапонова Г.И., Попова Д.П. Профессиональное здоровье преподавателя ВУЗа как условие качества педагогического труда / Г.И. Гапонова, Д.П. Попова // Чрезвычайные ситуации: промышленная и экологическая безопасность. – 2015. – № 4 (24). – С. 101-108.
23. Еремеева И.О. Исследование качества трудовой жизни педагогических работников города Сургута / И.О. Еремеева // Сборник: Теория и практика управления в системе рыночных отношений сборник научных статей по материалам II Международного кадрового форума. – 2017. – С. 34-38.
24. Жданова Ю., Хохлова Е.А. Качество трудовой жизни персонала в организации / Ю. Жданова, Е.А. Хохлова // Формирование экономики знаний в России: ВУЗы, предприятия и институты. Материалы научной конференции студентов и молодых ученых НИМБ. Научная редакция: Гуськова И.В., Шагалова Т.В. – 2015. – С. 67-71.
25. Жуков О.Ф., Россошанская Н.С. Профессиональное здоровье учителя / О.Ф. Жуков, Н.С. Россошанская // Ученые записки университета им. П.Ф. Лесгафта. – 2011. – № 3 (73). – С. 75-78.
26. Зарыпова А.А. Качество трудовой жизни персонала организации / А.А. Зарыпова // Челябинский гуманитарий. – 2012. – Т. 1. № 18. – С. 26-29.
27. Зонова О.В. Качество трудовой жизни в Российской Федерации: измерение и оценка: автореф. дисс. канд-та эконом. наук: 08.00.05. Томск, 2016. 28 с.
28. Каленик Р.С. Формирование условий здоровьесбережения педагогических работников образовательных учреждений МВД России / Р.С. Каленик // Азимут научных исследований: педагогика и психология. – 2016. – Т. 5. № 1 (14). – С. 60-63.

29. Корнюшина Т.А. Влияние качества трудовой жизни на состояние здоровья работников / Т.А. Корнюшина // Уровень жизни населения регионов России. – 2009. – № 10-11. – С. 63-66.
30. Корчевский А.М. Особенности профессиональной деятельности и состояние здоровья преподавателей ВУЗов / А.М. Корчевский // Вестник Амурского государственного университета. – 2014. – № 66. – С. 53-55.
31. Кузина Н.Н. Сопровождение профессионально-личностного развития педагога в инновационной деятельности / Н.Н. Кузина // Мир науки, культуры, образования. – 2012. – № 6 (37). – С. 236-239.
32. Кузнецова А.В., Чегринцова С.В. Условия труда как фактор, формирующий качество трудовой жизни в современных корпорациях / А.В. Кузнецова, С.В. Чегринцова // Современные проблемы и тенденции развития экономики и управления в XXI веке. Сборник материалов X-й международной научно-практической конференции. – 2015. – С. 40-46.
33. Кушнарера Л.В. Объективные и субъективные факторы формирования и развития качества трудовой жизни / Л.В. Кушнарера // Управленец. – 2012. – № 3-4. – С. 60-67.
34. Кушнарера Л.В. Развитие методических основ интегральной оценки качества трудовой жизни / Л.В. Кушнарера // Сборник: Инновационный транспорт - 2016: специализация железных дорог. Материалы Международной научно-технической конференции, посвященная 60-летию основания Уральского государственного университета путей сообщения. – 2017. – С. 976-985.
35. Лепихина Т.Л., Волокитина Е.С. Здоровьесбережение как фактор качества трудовой жизни в условиях инновационной экономики / Т.Л. Лепихина, Е.С. Волокитина // Инновационное развитие экономики: тенденции и перспективы. – 2016. – Т. 1. – С. 124-130.
36. Маклакова Е.А. Качество трудовой жизни как индикатор реализации трудового потенциала / Е.А. Маклакова // Вестник Ленинградского

государственного университета им. А.С. Пушкина. – 2014. – Т. 6. № 2. – С. 37-47.

37. Манохина О.А. Оценка качества деятельности профессорско-преподавательского труда / О.А. Манохина // Человеческий капитал. – 2013. – № 8 (56). – С. 59-62.

38. Осипова И.С. Сущность информационно-методической поддержки профессионального здоровья как средства рекреации преподавателей ВУЗов / И.С. Осипова // Инновационные технологии в физическом воспитании, спорте и физической реабилитации. Материалы II Международной научно-практической конференции. – 2016. – С. 284-292.

39. Пономарева Т.И. Проблема сохранения здоровья педагогов в условиях современной образовательной среды / Т.И. Пономарева // Инновации в науке. – 2016. – № 54. – С. 127-133.

40. Поп. Е.Н. Качество трудовой жизни как фактор развития человеческого капитала / Е.Н. Поп // Уровень жизни населения регионов России. – 2012. – № 2. – С. 90-95.

41. Потуданская В.Ф., Трункина Л.В. Качество трудовой жизни как фактор повышения эффективности формирования и развития трудового потенциала / В.Ф. Потуданская, Л.В. Трункина // Социально-экономические проблемы развития трудовых отношений в инновационной России. Материалы Международной научно-практической конференции. – 2015. – С. 173-178.

42. Пухова А.Г., Беляева Т.К., Толкунова С.Г. Здоровье населения как фактор, влияющий на трудовой потенциал Нижегородской области / А.Г. Пухова, Т.К. Беляева, С.Г. Толкунова // Современные проблемы науки и образования. – 2015. – № 3. – С. 265.

43. Пьянкова Г.С., Софронова О.Г. Мониторинг удовлетворенности работников ВУЗа соответствием образовательной среды санитарно-гигиеническим нормам, требованиям охраны труда и здоровья / Г.С. Пьянкова, О.Г. Софронова // Управление образовательным процессом в современном вузе: высшее

образование для развития региона материалы VII Всероссийской научно-практической конференции с международным участием в рамках IV Международного научно-образовательного форума «Человек, семья и общество: история и перспективы развития». – 2015. – С. 118-123.

44. Репина Н.Г. Психологические факторы качества трудовой жизни персонала организации / Н.Г. Репина // Материалы Афанасьевских чтений. – 2016. – № 2 (15). – С. 110-114.

45. Рыкова Т.М. Здоровье как необходимое условие успешной профессиональной деятельности педагога / Т.М. Рыкова // Наука и школа. – 2009. – № 4. – С. 20-21.

46. Рябоконтъ И.А. Факторы формирования и критерии оценки качества трудовой жизни в новой экономике / И.А. Рябоконтъ // Современные технологии управления. – 2014. – № 11 (47). – С. 32-36.

47. Сабурова Л.Р. Качество трудовой жизни как составляющая качества жизни / Л.Р. Сабурова // Экономика, право, организация и управление в социальной работе. Сборник научных трудов ежегодного городского научно-практического семинара под редакцией К.М. Оганяна. – 2016. – С. 67-69.

48. Самарская Н.А., Ильин С.М. Условия и охрана труда работников как элемент показателя качества трудовой жизни / Н.А. Самарская, С.М. Ильин // Актуальные проблемы обеспечения устойчивого экономического и социального развития регионов. Сборник материалов XI Международной научно-практической конференции. – 2016. – С. 78-80.

49. Скрипникова Г.В., Ширманова Г.С. Теоретические подходы к проблеме качества трудовой жизни работников / Г.В. Скрипникова, Г.С. Ширманова // Социально-экономические преобразования в России. Сборник научных трудов. отв. ред. В. А. Шабашев. Кемерово. – 2014. – С. 155-160.

50. Соболев О.В. Взаимосвязь качества трудовой жизни молодых преподавателей и системы оплаты и стимулирования труда / О.В. Соболев // Управленческие науки в современном мире. – 2015. – Т. 1. № 1. – С. 594-599.

51. Соболев О.В. Повышение качества трудовой жизни молодых специалистов научнообразовательной сферы / О.В. Соболев // Управленческие науки. – 2014. – № 1 (10). – С. 69-75.
52. Степанов Е.Г., Ларионова Т.К., Галикеева А.Ш., Овсянникова Л.Б. Проблемы сохранения и укрепления здоровья педагогов в современных условиях / Е.Г. Степанов, Т.К. Ларионова, А.Ш. Галикеева, Л.Б. Овсянникова // Медицина труда и экология человека. – 2016. – № 1 (5). – С. 33-39.
53. Ткачева М.И. Взаимосвязь эффективности труда педагогических работников образовательных организаций и качества их трудовой жизни / М.И. Ткачева // Управление экономическими системами: электронный научный журнал. – 2014. – № 7 (67). – С. 3-13.
54. Хлебуш В.Н. К вопросу о содержании понятия «качество трудовой жизни» / В.Н. Хлебуш // Наука и современность. – 2012. – № 15 (4). – С. 118-122.
55. Хлопова Т.В. Здоровье как элемент качества трудовой жизни / Т.В. Хлопова // Бюллетень Восточно-Сибирского научного центра Сибирского отделения Российской академии медицинских наук. – 2013. № 3-2 (91). – С. 153-156.
56. Хмарук И.Н., Пономарев Ю.Н. Профессионально здоровье в системе ценностей современного российского руководителя / И.Н. Хмарук, Ю.Н. Пономарев // Ценности и смыслы. – 2012. – № 1. – С. 106-114.
57. Шарапова Е.П. Понятие качества трудовой жизни и пути его повышения / Е.П. Шарапова // Инновационное лидерство строительной и транспортной отрасли глазами молодых ученых. Сборник научных трудов молодых ученых по материалам Международной научно-практической конференции. – 2014. – С. 362-363.
58. Шарашкина Т.П. Качество трудовой жизни: понятие, сущность, взаимосвязь с обеспечением охраны труда / Т.П. Шарашкина // Менеджмент качества и устойчивое развитие в изменяющемся мире. Материалы Всероссийской научно-практической конференции с международным участием. – 2016. – С. 249-252.

59. Шкляева Н.А. Оценка качества трудовой жизни педагогических работников / Н.А. Шкляева // Эффективные системы менеджмента - гарантии устойчивого развития. – 2016. – Т. 1. № 5. – С. 100-103.

60. Юсупова С.М. Оценка качества трудовой жизни преподавателей высшей школы / С.М. Юсупова // Гуманитарный научный журнал. – 2015. – № 2. – С. 27-31.

Электронные ресурсы

61. Информационно-аналитический портал по основным направлениям и рынкам гуманитарных технологий [Электронный ресурс]. – Электрон. дан. – М., сор. 2002–2016. – Режим доступа: <http://gtmarket.ru/ratings/legatum-prosperity-index/info>

62. Федеральная служба государственной статистики. Выборочное наблюдение поведенческих факторов, влияющих на состояние здоровья населения в 2013 году [Электронный ресурс]. – Электрон. дан. – сор. 1999-2018. – Режим доступа:

http://www.gks.ru/free_doc/new_site/ZDOR/Sdp2013.Bfs.Publisher/index.html

63. Федеральная службы государственной статистики. Итоги комплексного наблюдения условий жизни населения в 2014 году [Электронный ресурс]. – Электрон. дан. – сор. 1999-2018. – Режим доступа:

http://www.gks.ru/free_doc/new_site/KOUZ14/survey0/index.html

64. Философская энциклопедия. Понятие объективности [Электронный ресурс]. – Электрон. дан. – Академик, сор. 2000-2017. – Режим доступа:

https://dic.academic.ru/dic.nsf/enc_philosophy/855

65. Философская энциклопедия. Понятие субъективности [Электронный ресурс]. – Электрон. дан. – Академик, сор. 2000-2017. – Режим доступа:

https://dic.academic.ru/dic.nsf/enc_philosophy/1178