

Л. Л. Лавская

КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ ПЕРСОНАЛА СТАРШЕГО ВОЗРАСТА В УСЛОВИЯХ АКТИВНОГО СТАРЕНИЯ НАСЕЛЕНИЯ

На основании экспертного опроса российских HR-менеджеров о трудоустройстве лиц пожилого возраста («Трудоустройство и занятость населения», Служба исследований HeadHunter 21 июля 2020 г.) автор представляет взгляды сотрудников российских кадровых служб на проблемы трудоустройства пожилых и на разработки стратегий по привлечению и удержанию возрастных работников. Методы, которые были использованы: описание, сравнение, анализ, классификация, расчет и прогнозирование.

В работе использовались труды российских авторов: С. А. Барков, М. В. Гинзбург, И. Е. Золн, А. А. Осеев, А. П. Багирова, К. А. Сапожникова. В постиндустриальном обществе пожилые люди могут и хотят, а часто и вынуждены работать. Основными мотивами их занятости являются не только экономические – необходимость иметь дополнительный доход (потребность в деньгах, чувство финансовой независимости, необходимость помогать детям), но и социальные (страх потерять активную жизненную позицию и социальный статус, социальные контакты и др.). По словам кадровиков, возрастные работники обладают многими положительными качествами, способствующими их трудоустройству. Тем не менее, некоторые из этих качеств рассматриваются через призму готовности пожилых людей согласиться на любую (даже не престижную и низкооплачиваемую) работу. В отечественных организациях слабо развиты образовательные программы для работников старшего возраста. Если они существуют, то либо носят формальный характер, либо инициируются государственными службами занятости. Эксперты позитивно относятся к поддержке государством трудоустройства пожилых людей и видят в ней основное условие улучшения ситуации. В то же время, кадровики поддерживают традиционные административные меры, которые требуют некоторого бюджетного финансирования. Опрос выявил возрастную дискриминацию, как наиболее важную проблему, в основе которой лежат стереотипы HR-менеджеров. Решение этой проблемы, по-видимому, является важнейшим условием для улучшения ситуации с трудоустройством пожилых людей в России, путем разработки образовательных программ, укрепления института наставничества (в прямой и обратной формах) и справедливой оценке возрастных кандидатов на получение работы.

Ключевые слова: рынок труда; занятость; пенсионеры; наставничество; профессиональное обучение; социальная ответственность; возрастная дискриминация

Демографическая ситуация меняется во всем мире, наблюдается активное старение населения, при этом снижается рождаемость. Это характерно и для России. По мере того, как увеличивается доля людей старшего возраста в общей структуре населения, растет и их влияние на все социальные институты, сферы общества, включая экономику.

Генеральная Ассамблея Организации Объединенных Наций (ООН) объявила период 2021–2030 гг. десятилетием здорового старения ООН и возложила на Всемирную организацию здравоохранения обязанность по руководству над его проведением. Десятилетие здорового старения ООН — глобальное сотрудничество, в рамках которого правительства, гражданское общество, международные учреждения, специалисты, академические круги, средства массовой информации и частный сектор должны в течение 10 лет совместно предпринять согласованные усилия по содействию более длительной и здоровой жизни людей. [1]

По данным Всемирной организации здравоохранения в 2030 году люди в возрасте 60

лет и старше составят одну шестую часть жителей планеты. [2]

Число людей старше 50 лет в общей структуре населения растет во всем мире, в том числе и в России. Сегодня их доля в нашей стране составляет 36%, то есть каждый третий. За 20 лет прирост составил 7% (на начало 2002 г. — 42,3 млн. чел.; на начало 2022 г. — 52 млн. чел.). [6]

Согласно данным исследования ВЦИОМ, за 14 лет опрошенные в два раза чаще стали говорить, что сами должны заботиться о будущей пенсии (2008 г. — 11%; 2022 г. — 20%). То есть в обществе постепенно растет понимание собственной ответственности за пенсионный период, произошел очевидный сдвиг в сторону продолжения трудовой деятельности. [7]

На сегодня мы имеем пенсионную реформу, которая продлила время выхода на пенсию еще на пять лет, то есть легальную форму принуждения к работе, в то время, как наши мамы и бабушки уже были на пенсии. Судя по данным исследований различных организаций, приведенных выше - это вынужденная мера. Но хорошо ли мы подготовились к этой реформе? 55 лет у женщин и 60 лет у мужчин – это возраст, когда уже есть внуки и очень пожилые родители. При этом и та, и другая группа родственников нуждается в поддержке. (Молодому поколению - детям, нужно

активно работать, растить детей, платить за содержание в детсадах, за дополнительное обучение, покупать или арендовать жилье, а это немалая статья их расходов).[12] У нас много регионов, где очереди в детсады, небольшие зарплаты, проблемы с жильем, а с появлением детей увеличение риска бедности (именно поэтому молодые люди часто и не решаются заводить детей до 30 лет) и, где достаточно проблем у людей старшего возраста.

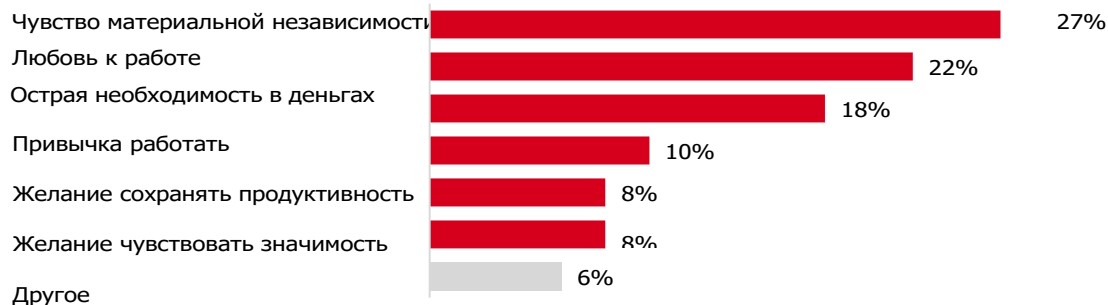
Очень пожилые родители тоже уже нуждаются во временной, регулярной или постоянной опеке и старшему поколению в семье приходится решать и эту проблему. Ведь старение – процесс длительный, который начинается с постепенного снижения функциональных возможностей человеческого организма, а затем, и у всех по-разному, потери психологической гибкости, способности к адаптации, отсутствие интереса к чему-то новому, что бывает связано с физическими ограничениями, психическими изменениями, и, как следствие, приводит самое старшее поколение в семье к сужению круга общения, возникновению ненужности, а иногда и к тяжелым депрессивным состояниям, возникновению иных заболеваний.

Вот и приходится поколению старше 55 - 60 –ти лет принимать решение: либо сидеть с внуками без всякой поддержки со стороны государства, а дети не могут содержать старшее поколение из-за небольших зарплат, опекать самое старшее поколение в семье, либо идти работать, а тут свои сложности...с поиском работы, достойной оплаты и «белой» зарплаты.

Кроме того, размер регулярного денежного пособия при достижении возраста выхода на пенсию недостаточен и, нередко, именно «материальная составляющая» заставляет людей старшего возраста продолжать работать и после 60 – 65 лет, и, по возможности, помогать детям и внукам. Это подтверждает опрос, проведенный компанией HeadHunter (было опрошено 76 работодателей и 11198 соискателей)). Из диаграммы видно, что чувство материальной независимости у работающих пенсионеров стоит на первой позиции и составляет 27 процентов всех опрошенных, далее любовь к работе - 22 процента и острая необходимость в деньгах – 18 процентов, затем другие причины, по которым пенсионер решил работать. А тем самым увеличивать трудовой стаж и размер начисляемой пенсии.

Почему вы решили работать после выхода на пенсию?

Работающие пенсионеры



Несмотря на то, что рынок предлагает возможность работать пенсионерам, на практике шансы на трудоустройство очень малы. Если ранее 57% пенсионеров испытывали те или иные сложности с поиском работы после выхода на пенсию, то сегодня таковых 80%. Неработающие пенсионеры характеризуют поиски работы более пессимистично. По словам соискателей - пенсионеров, основная проблема возникает при

трудоустройстве по профилю или полученной когда-то специальности, также, по мнению лиц пенсионного возраста, в процессе трудоустройства фактор возраста сокращает их шансы на трудоустройство (Рис. 2). Почти треть работодателей (30%) не рассматривают кандидатов пенсионного возраста совсем. [9]

В целом вы рассматриваете резюме кандидатов пенсионного возраста?

От общего числа опрошенных работодателей

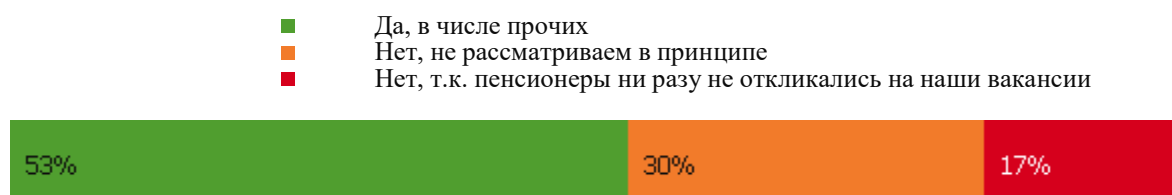


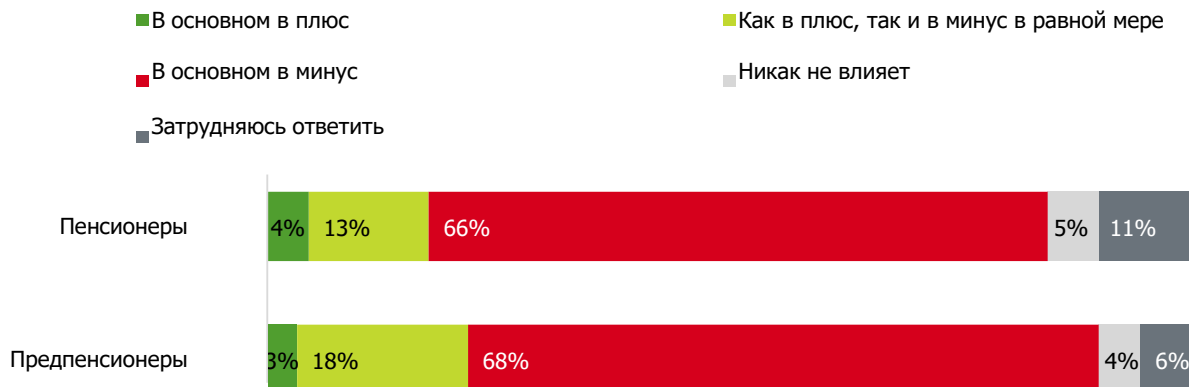
Рис.2

На вопрос компании HeadHunter: «Возраст при трудоустройстве играет вам скорее в плюс или

скорее в минус?», подавляющее большинство пенсионеров и предпенсионеров ответило: «В основном, в минус». (Рис. 3)

Возраст при трудоустройстве играет вам скорее в плюс или скорее в минус?

Пенсионеры и предпенсионеры (45+)



Поэтому при устройстве на работу эта возрастная категория нередко соглашается на работу, не отвечающую их зарплатным ожиданиям и образованию. По каким же причинам 30 процентов опрошенных работодателей отказываются принимать работников предпенсионного и пенсионного возраста на работу?

Среди названных причин 44 процента отказов из-за отсутствия гибкости в работе, стереотипности мышления, 33 процента работодателей отказывают по причине того, что возрастные сотрудники не впишутся в корпоративную культуру коллектива, т.к. коллектив молодой, 33 процента, по мнению работодателей, не обладают психологической гибкостью, 31 процент работодателей отметил, что кандидаты пенсионного возраста слабо ориентируются в современных технологиях. Остальные отметили, что возрастные сотрудники не обладают современными знаниями, не умеют принимать быстрых, взвешенных решений, но имеют высокие зарплатные ожидания в силу накопленного опыта, кроме того, они недостаточно активны и инициативны, часто уходят на «больничный», не готовы работать сверхурочно и подвержены профессиональному выгоранию.[9]

Однако у специалистов старшего возраста, по данным исследования HeadHunter, выше оценка доверительности и комфорта в общении с другими коллегами, они заинтересованы в долгосрочном сотрудничестве, ответственны и эффективны в работе, они обладают багажом знаний и опыта. [9]

Но оценивает ли работодатель в лице менеджера по персоналу эти качества?

Сегодня резюме с целью поиска работы размещают на различных электронных площадках, например HeadHunter, которые менеджеру по персоналу позволяют отказывать любому специалисту, в том числе специалисту старшего возраста, не объясняя причины. Например, такой фразой: «Большое спасибо за интерес, проявленный к вакансии «Название вакансии». К сожалению, в настоящий момент мы не готовы пригласить Вас на дальнейшее интервью по этой вакансии. Мы внимательно ознакомились с Вашим резюме и, возможно, вернемся к Вашей кандидатуре, когда у нас возникнет такая потребность. С уважением, специалист по кадрам».[15] Автор проверила на практике, потребность так и не возникла, причина также не известна. А причина может быть разная, в том числе и дискриминация по возрасту.

И, как следствие, специалист старшего возраста ищет любую работу, в том числе ненадежную, тем самым усугубляя прекаризацию (ненадежность) трудовых отношений.

Проблемы старшего возраста освещены автором на основании опроса, проведенного компанией HeadHunter и изучения других источников ВЦИОМ, Федеральной службы статистики, Минтруда России, материалов Международной научно-практической конференции «СТАРШЕЕ ПОКОЛЕНИЕ СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ 13–14 октября 2021 г.» и др. в таблице 1.

Таблица 1

Проблемы и перспективы лиц старшего возраста

Проблемы	Перспективы
1. Старение населения, необходимость трудиться дольше	1. Использование лучших качеств старшего поколения

2. Материальные проблемы старшего поколения	2. Обучение старшего поколения новым профессиям, современным технологиям
3. Дискриминация старшего поколения, заниженные требования старшего поколения к условиям работы	3. Активное вовлечение служб занятости в процесс трудоустройства, адаптации и обучения старшего поколения
4. Незнание современных технологий	4. Разработка мероприятий, способствующих стимулированию работодателей к приему и удержанию старшего поколения на работе
5. Угроза прекаризации трудовых отношений	5. Обучение менеджеров по персоналу работе со старшим поколением, в том числе разработке программ по адаптации старшего персонала
6. Отсутствие рычагов, которые стимулировали бы работодателей не отказывать при приеме на работу персоналу старшего поколения	6. Развитие бизнеса и стартапов для этой категории потребителей
7. Невысокий уровень эффективности системы здравоохранения	7. Развитие гериатрических, медико-социальных центров, куда могли бы обратиться люди старшего поколения для комплексного обследования и лечения
8. Мошенничество в отношении лиц старшего поколения	8. Ведение разъяснительной работы на местах, с привлечением семей, участковых, старших по дому и др.
9. Травля в коллективах и насилие над пожилыми людьми	9. Наставничество, возможно появление нетрадиционной формы наставничества, при котором молодые учат пожилых — реверсивное или обратное наставничество на рабочих местах
	10. Приемные семьи для старшего поколения.

Но есть разные рычаги, способные побудить работодателя принимать и ценить специалиста старшего возраста. Например, квотирование мест для специалистов старшего возраста, по примеру инвалидов, возможно, создать систему выплат работодателям за прием на работу персонала предпенсионного и пенсионного возраста и др. А для того, чтобы пенсионеры стремились на работу, подготовить систему льгот для работающих пенсионеров.

Чтобы система здравоохранения была более эффективной, именно для людей старшего возраста желательно больше открывать доступные гериатрические, медико - социальные центры, куда могли бы обратиться люди старшего поколения для комплексного обследования и лечения с внимательными, знающими свое дело и умеющими общаться с людьми старшего поколения, специалистами. А в настоящее время люди старшего поколения покидают поликлиники с ощущением ущербности и ненужности.[16]

Старшее поколение – это люди, воспитанные в Советском Союзе. Тогда двери не были металлическими, на окнах редко можно было увидеть решетки и каждый, кто заходил в дом – это был друг, товарищ и брат. Восприятие встречных людей у старшего поколения не изменилось. Кто-то скажет, что обманывают всех. Однако по данным Центробанка, каждый второй обманутый – это человек старше 50 - ти лет.[12] А для того, чтобы уберечь наше старшее поколение от возможных мошенников, неплохо было бы проводить беседы по безопасности и финансовой грамотности в семье, на придомовых территориях, с участием

территориальных участковых и, возможно, финансовых организаций.

И наконец, для того, чтобы подготовить коллективы к приходу сотрудников, отличающихся от других, например, старший персонал, люди с ограниченными возможностями здоровья и пр. нужно разработать программы, подготовить среду для приема таких сотрудников, чтобы избежать травли их в коллективе. По данным ВЦИОМ уровень буллинга таких сотрудников в коллективах составляет 68%. И об этом мало кто говорит, потому, что это стигма (клеймо, ярлык). Также мало говорят и о насилии в отношении пожилых людей.[12]

По данным Росстат более 7 млн. пожилых людей проживают в одиночестве, но пожилой человек нуждается в общении и уходе. С этой целью, в Ростовской, Иркутской и др. это уже используется, можно и нужно использовать приемные семьи для пожилых людей. И в некоторых случаях это может быть выходом.

Сегодня всем нам следует понять, что старшее поколение – это макрогруппа, а значит большие деньги. По данным ВЦИОМ, это 5-7 триллионов рублей в год ВВП страны. Люди старшего возраста не только получают пенсию, они ее тратят, поэтому их нужды необходимо учитывать, и здесь нужно проделать большую работу предпринимателям, поскольку этот рынок практически не изучен. Кроме того, старшее поколение еще и зарабатывает. Поэтому борьба с предубеждениями относительно этой категории сотрудников – это дело ближайшего будущего.

Библиографический список

1. ВОЗ Старение и здоровье <https://www.who.int/ru/news-room/fact-sheets/detail/ageing-and-health>
2. ВОЗ Десятилетие здорового старения <https://www.who.int/ru/initiatives/decade-of-healthy-ageing>
3. ВЦИОМ Ненакопительный эффект или россияне о пенсионных сбережениях <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/nenakopitelnyi-ehffekt-ili-rossijane-o-pensionnykh-sberezhenijakh>
4. ВЦИОМ «Серебряная экономика» на старых рельсах: есть ли работа после пенсии? <https://wciom.ru/expertise/serebrjanaja-ehkonomika-na-starykh-relsakh-est-li-rabota-posle-pensii>
5. ВЦИОМ Особенности национальной пенсии: на кого россияне рассчитывают в старости <https://wciom.ru/expertise/osobennosti-nacionalnoi-pensii-na-kogo-rossijane-rasschityvajut-v-starosti>
6. Федеральная служба государственной статистики, численность и состав населения по возрастным группам: rosstat.gov.ru/folder/12781
7. Федеральная служба государственной статистики, доля населения, использовавшего сеть Интернет для заказов товаров и (или) услуг, по типам поселения и половозрастным группам: rosstat.gov.ru/folder/13877
8. Федеральная служба государственной статистики, доля населения, использовавшего сеть Интернет для получения государственных и муниципальных услуг, по типам поселения и половозрастным группам: rosstat.gov.ru/folder/13877
9. HeadHunter Трудоустройство и занятость пенсионеров / Trudoustroystvo i zanyatost pensionerov [Employment of the retired]. URL: <https://hhcdn.ru/file/16912628.pdf>. (In Russ.)
10. Минтруда России Занятость пожилых людей: Минимизация угроз прекаризации Е.В. Маслова <https://vcot.info/blog/zanatost-pozilyh-ludej-minimizacia-ugroz-prekarizacii-maslova-v-rabote>
11. Международная научно-практическая конференция СТАРШЕЕ ПОКОЛЕНИЕ СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ 13–14 октября 2021 г. <http://www.fsn.unn.ru/wp-content/uploads/sites/5/Sbornik-Starshee-pokolenie-sovremennoj-Rossii.pdf>
12. ПРОБЛЕМЫ СОВРЕМЕННОЙ МОЛОДЕЖИ: ВЗГЛЯД ИЗНУТРИ http://www.intelros.ru/readroom/credo_new/k4-2020/42850-problemy-sovremennoj-molodezhi-vzglyad-iznutri.html
13. Серебряные стартапы: как новые проекты повышают качество жизни пожилых <https://vc.ru/services/230222-serebryanye-startapy-kak-novye-proekty-povyshayut-kachestvo-zhizni-pozhilyh>
14. Стратегия действий в интересах граждан старшего поколения в Российской Федерации до 2025 года <https://starikam.org/poleznaya-informaciya/zakonodatelstvo/proekt-strategii-dejstvij-v-interesax-grazhdan-pozhilogo-vozrasta-do-2025-goda/>
15. HeadHunter <https://hh.ru/>
16. Эксперты: поликлиники зачастую недоступны для пожилых и ослабленных пациентов <https://tass.ru/obschestvo/5458080>

References

1. VOZ Starenie i zdorovie <https://www.who.int/ru/news-room/fact-sheets/detail/ageing-and-health>
2. VOZ Desiatiletie zdravogo starenija <https://www.who.int/ru/initiatives/decade-of-healthy-ageing>
3. VCIOM Nenakopitelnyi ehffekt ili rossijane o pensionnykh sberezhenijakh <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/nenakopitelnyi-ehffekt-ili-rossijane-o-pensionnykh-sberezhenijakh>
4. VCIOM Serebrjanaja ehkonomika na starykh relsakh est li rabota posle pensii <https://wciom.ru/expertise/serebrjanaja-ehkonomika-na-starykh-relsakh-est-li-rabota-posle-pensii>
5. VCIOM Osobennosti nacionalnoi pensii na kogo rossijane rasschityvajut v starosti <https://wciom.ru/expertise/osobennosti-nacionalnoi-pensii-na-kogo-rossijane-rasschityvajut-v-starosti>
6. Rosstat: rosstat.gov.ru/folder/12781
7. Rosstat: rosstat.gov.ru/folder/13877
8. Rosstat: rosstat.gov.ru/folder/13877
9. HeadHunter Trudoustroystvo i zanyatost pensionerov <https://hhcdn.ru/file/16912628.pdf>. (In Russ)
10. Mintruda Rossii Zanatost pozilyh ludej minimizacia ugroz prekarizacii maslova v rabote <https://vcot.info/blog/zanatost-pozilyh-ludej-minimizacia-ugroz-prekarizacii-maslova-v-rabote>
11. Sbornik Starshee pokolenie sovremennoj Rossii <http://www.fsn.unn.ru/wp-content/uploads/sites/5/Sbornik-Starshee-pokolenie-sovremennoj-Rossii.pdf>
12. Problemy sovremennoj molodezhi vzglyad iznutri http://www.intelros.ru/readroom/credo_new/k4-2020/42850-problemy-sovremennoj-molodezhi-vzglyad-iznutri.html
13. Serebryanye startapy kak novye proekty povyshayut kachestvo zhizni pozhilyh <https://vc.ru/services/230222-serebryanye-startapy-kak-novye-proekty-povyshayut-kachestvo-zhizni-pozhilyh>
14. Proekt strategii dejstvij v interesax grazhdan pozhilogo vozrasta do 2025 goda <https://starikam.org/poleznaya-informaciya/zakonodatelstvo/proekt-strategii-dejstvij-v-interesax-grazhdan-pozhilogo-vozrasta-do-2025-goda/>
15. HeadHunter <https://hh.ru/>

16. <https://tass.ru/obschestvo/5458080>

PROBLEMS AND PROSPECTS FOR OLDER STAFF

Lada L. Lavskaya

Postgraduate student of the Omsk State University named after F.M. Dostoevsky

Abstract. Based on the expert survey of the Russian HR-managers on the employment of the elderly (the project «Employment and employment of the population» research service HeadHunter July 21, 2020), the authors present the ideas of HR-managers on the problems in the employment of the elderly and strategies to solve them in the current Russian conditions. In the post-industrial society, older generations can, want and often need to work. Methods that were used in the study: description, comparison, analysis, classification, calculation and forecasting. The work used the works of Russian authors: S.A. Barkov, M.V. Ginsburg, I.E. Zolin, A.A. Oseev, A.P. Bagirova, K.A. Sapognikova. The main motives for their employment are not only economic — the need to have an additional income (urgent need for money, feeling of financial independence, need to help children), but also social motives (fear of losing a proactive lifestyle, loss of social status and ability to keep social networks). According to the HR-specialists, older workers have many positive qualities for employment; however, some of these qualities are considered as the elderly's willingness to accept any (non- prestigious and low-paid) job. Educational programs for older workers are underdeveloped in Russian organizations: even if there are such, they are formal or created by public employment services. Experts are positive about the state's support for the employment of older people and consider it a primary condition for improving the situation. At the same time, experts support traditional administrative measures that require some budget funding. The survey identified age discrimination as the most important problem of the elderly's employment as based on the stereotypes of HR-managers. Solving this problem seems to be the most important condition for improving the employment of older people in Russia — by developing educational programs, improving the institution of mentoring (in direct and reverse forms) and fair assessment of the older job candidates.

Keywords: labor market; employment; retired; mentoring; vocational training; social responsibility; ageism

Данные об авторе:

Лавская Лада Леонидовна, аспирант ФГБОУ ВО «Омский государственный университет им. Ф.М. Достоевского» (644077, Российская Федерация, Омская область, г. Омск, пр. Мира д.55-а, e-mail: lada_lavskaya@mail.ru)

Статья поступила в редакцию 21.11.2022