

УДК 331.538.4 (571.54)

Д.Д. Бадараев

К ПРОБЛЕМЕ ТРУДОУСТРОЙСТВА ЛИЦ ПЕНСИОННОГО И ПРЕДПЕНСИОННОГО ВОЗРАСТА

Статья посвящена рассмотрению вопросов по оптимизации использования трудовых ресурсов региона в условиях демографических колебаний и экономического кризиса, в частности, затронуты проблемы повышения потенциала и конкурентоспособности лиц пенсионного и предпенсионного возраста в современных условиях рынка труда.

Ключевые слова: занятость лиц пенсионного и предпенсионного возраста, региональный рынок труда, конкуренция рабочей силы, мероприятия по содействию занятости пожилых граждан.

D.D. Badaraev

TO THE PROBLEM OF EMPLOYMENT OF PEOPLE OF PENSION AND PREPENSION AGES

The article is devoted to the questions of optimization of use of region manpower in the conditions of demographic fluctuations and economic crisis, in particular, the problems of increasing of potential and competitiveness of pension and prepension persons in modern conditions of labour market are mentioned.

Key words: employment of pension and prepension persons, region labour market, labour competition, actions for assistance of elderly employment.

Современное состояние занятости населения в нашей стране представляет собой объект повышенного внимания органов государственной власти и общественных структур. Это связано с особой ролью использования трудовых ресурсов страны – основы наращивания национального продукта государства в условиях экономического кризиса.

Регулирование государством сферы занятости имеет практическое обоснование, поскольку процессы саморегуляции рыночной экономики в 90-е гг. в нашей стране не привели к положительным результатам. Отраслевые изменения в народном хозяйстве и демографические колебания подталкивают на более рациональное применение социальных технологий регулирования занятости населения на федеративном и региональном уровнях. В связи с этим возрастает необходимость управления трудовыми ресурсами, имеющими определенные ограничения при реализации трудового потенциала: физические, возрастные, гендерные, ситуативные, образовательные, квалификационные и т.д. В рассматриваемом аспекте к таким категориям относятся трудоспособные инвалиды, молодежь, женщины, демобилизованные военнослужащие, беженцы и вынужденные переселенцы и другие лица с низкой конкурентоспособностью на рынке труда, способные к производству общественно полезного продукта – пожилые, молодежь в возрасте до 18 лет, лица, освобожденные из мест лишения свободы и др.

За последние годы расширяется контингент указанных групп населения, и их трудоустройство остается чрезвычайно сложным. Между тем

наблюдается селективный подход со стороны работодателей при высвобождении персонала и приеме на работу. Такая дифференциация соискателей рабочих мест усиливает неравенство в распределении доходов, способствует появлению бедности в определенных слоях общества, порождает трудно разрешимые социальные и экономические проблемы. Специфические особенности отечественных безработных и социально-экономические различия в структуре региональных рынков труда обуславливают поиск процедур и технологий социально-психологической адаптации незанятого населения к условиям рынка труда, обеспечения дифференцированного подхода к различным социально-демографическим группам. Этим целям служат специальные программы, призванные повышать потенциал трудоустройства, содействовать занятости и адаптации различных социально-демографических групп населения к рыночным условиям [1, с. 280].

Лица пенсионного и предпенсионного возраста, способные к трудовой деятельности в определенных отраслях и желающие работать с целью самореализации и удовлетворения своих и общественных потребностей, несомненно, относятся к объектам социальной политики занятости.

Специфика пожилого возраста связана с достижением гражданами пенсионного возраста, что является одним из основных факторов, приводящим к снижению конкурентоспособности пожилых на современном рынке труда. По документам Организации Объединенных Наций и Международной Организации Труда пожилыми считаются лица в возрасте 60 лет и старше. Именно этими

данными, как правило, руководствуются на практике, хотя возраст выхода на пенсию в большинстве стран – 65 лет, а в России 60 и 55 лет для мужчин и женщин соответственно. В связи с этим вопрос о повышении пенсионного возраста в России остается дискуссионным: с одной стороны – данная мера позволит гражданам, сохранившим трудоспособность в этом возрасте, оставаться полноценными участниками трудового процесса до 65 лет, а с другой – учитывая среднюю продолжительность жизни в России 65 лет (58,7 лет – мужчины, 71,8 г. – женщины [2]), некоторым лицам не удастся воспользоваться правом на заслуженное пенсионное обеспечение, в третьих – это позволит достигнуть экономической рациональности для пенсионной системы страны. Однако отсутствие единства в интерпретации этого вопроса оставляет его открытым на неопределенное время.

С января 2002 г. российское законодательство позволяет пожилым гражданам иметь работу, одновременно пользуясь полным правом на государственное пенсионное обеспечение по возрасту. Согласно статистике, в Российской Федерации около трети (10 млн) всех пенсионеров продолжают работать. По данным Пенсионного фонда Российской Федерации, среди трудящегося населения, пенсионного возраста достиг каждый шестой россиянин [3]. Анализ динамики демографических показателей свидетельствует об увеличении доли пожилых людей в возрастной структуре населения в стране (свыше 20%) [4; 211], что учитывается при планировании расходов бюджетов разных уровней на пенсионное обеспечение, социальную защиту, медицинское обслуживание, мероприятия по содействию их занятости, тем более, что в долгосрочной перспективе процесс старения населения еще более усилится.

В условиях кризиса пенсионеры становятся одной из самых уязвимых категорий граждан, так как именно пожилых работников сокращают в первую очередь. Гипотетически большинство пенсионеров хотят как можно дольше оставаться в «рабочем строю» и лишь незначительная их часть воспринимает переход на пенсию как желаемое основание ухода на заслуженный отдых. Отсутствие желания оставить работу у лица, получившего право на пенсию, обусловлено рядом причин. Во-первых, человеку, привыкшему жить и работать в коллективе, трудно порвать с прошлой жизнью, во-вторых – низкий уровень пенсии с неуспевающими за инфляцией индек-

сациями резко ухудшают его материальное положение. Потеря прежнего социального статуса и изменение привычного образа жизни тяжело переносятся пожилым человеком и способствуют неадекватной самооценке, психологически дискомфортному состоянию, что может привести к внутриличностным и межличностным конфликтам, отклонениям в здоровье.

Стремление работников, достигших пенсионного возраста, продолжать работать сталкивается с нежеланием на то работодателя. В объявляемых в средствах массовой информации приглашениях на вакантные места прямо указывается ограничение возраста. Среди работодателей бытует мнение об обязательном оставлении работы с наступлением права на пенсионное обеспечение, поскольку с этого момента лицо становится нетрудоспособным, что на самом деле является не всегда правильным утверждением [5]. Наоборот, люди в данном возрасте имеют накопленный годами ценный опыт, отсутствие которого у молодого поколения часто приводит к различным ошибкам в трудовой деятельности. В связи с этим пенсионеры могут выступать в качестве мудрых и опытных наставников. Кроме того, люди пенсионного возраста более ответственно относятся к своей работе, уделяют достаточное внимание ее качеству.

В соответствии с Конституцией (ст. 37), федеральным законом «О занятости населения», Трудовым кодексом (ч. 1 ст. 179, ст. 9 ТК) РФ и другими нормативно-правовыми актами федерального и регионального значения пожилые граждане имеют равные с другими категориями населения права на труд, право выбора подходящей работы и места работы, гарантированного минимального размера оплаты труда, охраны труда и т.д. Применительно к вопросу о предоставлении государственных услуг в области содействия занятости следует разграничить лиц предпенсионного возраста и пожилых граждан, получающих пенсию по возрасту. В данном аспекте к лицам предпенсионного возраста относятся граждане, не достигшие пенсионного возраста, претендующие на досрочный выход на пенсию и имеющие право, в случае регистрации в качестве безработного, на все виды услуг, предоставляемых органами службы занятости населения. При содействии органов служб занятости для досрочного выхода граждан на пенсию по возрасту должны быть соблюдены следующие условия: достижение 53 лет женщинами и 58 лет мужчинами, общий трудовой стаж

– не менее 20 и 25 лет соответственно.

В отличие от них пожилым пенсионерам, без права признания их безработными, бесплатно предоставляются только информация о состоянии рынка труда в регионе, все имеющиеся в базе данных вакантные рабочие места. При этом полный учет обратившихся в центры занятости населения пожилых граждан невозможен, в связи с внедрением автоматизированной базы вакансий, выводимой через электронный терминал, наряду с личным приемом специалистов этих служб. Кроме этого, попавшие под сокращение пожилые пенсионеры, после получения соответствующего пособия в течение двух месяцев по месту работы, в случае невозможности трудоустройства и при наличии справки из органов службы занятости могут получить пособие по увольнению и последующий третий месяц.

Следовательно, между этими двумя категориями различие в том, что попавшие под сокращение пенсионеры не могут быть признаны безработными, соответственно они не могут претендовать на активные (меры, направленные на повышение конкурентоспособности безработных граждан) и пассивные (пособия по безработице, стипендии для обучающихся по направлению органов служб занятости, материальные выплаты семьям безработных) меры со стороны органов служб занятости, в отличие от лиц предпенсионного возраста, которые, в свою очередь, могут быть признаны безработными и получить весь спектр государственных услуг. Лица предпенсионного возраста в случае их досрочной отправки на пенсию теряют ранее приобретенный ими статус безработного, соответственно и весь «пакет» государственных гарантий в области содействия занятости безработным гражданам и получают пенсию по возрасту на общих условиях. На 15 декабря 2009 г. в органах службы занятости Республики Бурятия в качестве безработных состояли на учете 828 человек – лиц предпенсионного возраста, что составляет 7,6% общего количества всех зарегистрированных безработных (10920 чел.).

К наиболее общим мерам содействия занятости лицам предпенсионного возраста, признанным в установленном законом порядке безработными, относятся: посредничество в трудоустройстве, профессиональная ориентация и психологическая поддержка, содействие предпринимательской деятельности, участие в общественных работах. Такие граждане принимают участие в ярмарках вакансий рабочих мест. Вместе с тем, несмотря

на принимаемые меры, ситуация по содействию занятости лиц предпенсионного возраста остается не на высоком уровне. Некоторые граждане не желают обращаться в центры занятости в силу незнания основ законодательства, огромного количества безработных самых разных категорий, очередей желающих встать на учет по безработице, определенных бюрократических преград при сборе нужных документов. Лишь наиболее активные из них обращаются к ним за информацией, советом и вакансией.

У пожилых граждан, способных к общественно полезной трудовой деятельности, существенно уменьшены шансы на трудоустройство в связи с масштабной конкуренцией на рынке труда, особенно в период экономического кризиса. Вместе с тем, если выборочно учитывать квалификационно-профессиональные качества пожилых, их трудовой опыт, дисциплинированность, то станет очевидно, что они могли бы принести немалую совокупную пользу обществу не только в производстве общественно полезного продукта, но и в плане передачи опыта и преемственности поколений в трудовой сфере. Несомненно, пожилым людям следует предоставить возможность продолжать заниматься приносящим доход трудом до тех пор, пока они того желают и сохраняют способность к продуктивному труду. И хотя, как отмечалось, у работающих пенсионеров квалификация не снижается, нередко они нуждаются в сокращении объема работ, в изменении производственного ритма. Поэтому условия труда, в частности режим рабочего времени и времени отдыха, должны соответствовать трудоспособности конкретного пожилого человека. Не случайно при трудоустройстве пенсионеры отдают предпочтение тем видам трудовой деятельности, которые не требуют единого ритма и темпа работ, а наоборот, допускают индивидуальное моделирование режима труда и отдыха и выполнения рабочего задания по количеству и качеству согласно собственным возможностям. Именно при наличии таких условий продолжать трудовую деятельность готово большинство лиц пожилого возраста.

Ситуация на региональном рынке труда в Республике Бурятия на протяжении многих лет остается напряженной [6, 205]. Уровень общей и регистрируемой безработицы в регионе на начало 2010 г. составляет 11,6% и 2,3% экономически активного населения (494,2 тыс. чел.) соответственно. Напряженность (количество незанятых

граждан на одну вакансию) на регистрируемом рынке труда республики составила 2,4 [7]. Следовательно, такие показатели свидетельствуют о стабильно высокой конкуренции среди безработных, возрастающем уровне напряженности на рынке труда, что требует особого отношения к слабо защищенным категориям населения, в том числе к лицам и пожилого и предпенсионного возраста, желающим заниматься трудовой деятельностью.

Наряду с принятой «Программой содействия занятости населения на 2009-2010 гг.», во исполнение постановления Правительства РФ № 1089 [8] Правительством Республики Бурятия принята «Программа дополнительных мероприятий, направленных на снижение напряженности на рынке труда Республики Бурятия на 2009 год», в рамках которой первоочередное значение уделяется организации общественных работ, опережающему профобучению, содействию развитию малого предпринимательства и самозанятости.

Согласно данным Республиканского агентства занятости населения, по итогам 2009 г. достигнуты следующие показатели:

- с начала действия Программы по снижению напряженности на рынке труда работодателями заявлено 20670 вакансий на общественные временные работы и стажировку выпускников;

- направлено на профессиональную подготовку, повышение квалификации 5011 безработных граждан в 116 учебных заведениях по 162 специальностям;

- в целях профессионального самоопределения, выбора оптимального вида занятости оказаны услуги по профессиональной ориентации 8950 гражданам;

- на опережающее обучение направлено 684 чел. из числа работников, находящихся под риском увольнения, из 78 предприятий, организаций районов, городов республики;

- оказано содействие развитию малого предпринимательства и самозанятости 3570 безработным гражданам в виде организационно-консультационных услуг. В органах Налоговой службы в качестве индивидуальных предпринимателей зарегистрировалось 3195 человек. Безработными гражданами, организовавшими собственное дело в рамках дополнительных мероприятий, направленных на снижение напряженности на рынке труда РБ, было создано 3289 рабочих мест [9].

Несмотря на позитивные показатели, сложившаяся кризисная ситуация на рынке труда демонстрирует, что необходимо еще более рациональное управление имеющимися человеческими и трудовыми ресурсами, включая все резервные категории населения – ищущих работу трудоспособных граждан, относящихся к разным категориям населения, в том числе и к социально незащищенным. При оптимистическом прогнозе это даст возможность форсировать отрасли народного хозяйства, усилить конкуренцию как среди наемных работников, так и среди работодателей за лучшие кадры. Это в совокупности позволит повысить производительность и качество производимой продукции, поддержать на достойном уровне качество рабочей силы, скорректировать размер заработной платы, увеличить пополняемость налоговых поступлений в бюджеты разных уровней и способствовать росту ВВП региона.

Руководствам и администрациям предприятий и организаций целесообразно делать акцент на внутреннем рынке труда в секторе пожилых работников в плане системной, последовательной смены поколений, что позволит людям предпенсионного возраста планомерно подготовиться к выходу на заслуженный отдых, максимально передать новым кадрам имеющийся наработанный годами опыт, а руководствам предприятий – снизить затраты на обучение и переподготовку новых кадров. В центрах занятости населения целесообразно создавать отделы по работе с гражданами предпенсионного и пенсионного возраста, которые занимались бы:

- 1) созданием единой общереспубликанской базы данных по таким гражданам, желающим найти работу, и вакансиям, имеющимся для них;
- 2) профессиональным обучением и переподготовкой, повышением квалификации по специальностям и профессиям, пользующимся спросом на рынке труда и удовлетворяющим их потребности и способностям;
- 3) трудоустройством таких лиц на соответствующие вакантные рабочие места. К числу таких вакансий можно отнести работу как временного, так и постоянного характера: посадка цветов и кустарников в весенне-осенний период, побелка, покраска дворовых объектов и подъездов, уборка территорий. Им можно предложить работу почтальона, разносчика

уведомлений о коммунальных платежах, дворника и т.д.

- 4) оказанием содействия в досрочном выходе на пенсию по возрасту;
- 5) обеспечением информационного обмена с Пенсионным фондом Республики Бурятия, Министерством социальной защиты населения Республики Бурятия и с подведомственными им учреждениями;
- 6) установлением сотрудничества с предприятиями, из которых собираются уволиться лица пенсионного возраста, с тем чтобы провести с ними превентивную психологическую работу по подготовке к статусу пенсионера с активной жизненной позицией, с возможным дальнейшим трудоустройством.

В целом в условиях экономической нестабильности необходимо активизировать потенциал трудоустройства всех социально незащищенных категорий населения, учитывая оптимальное соотношение между активными и пассивными мерами политики занятости. При этом следует прилагать усилия по пролонгированию ранее принятого правительством курса с еще большим охватом незанятого населения и работодателей. Однако категорически важно, чтобы и в органах службы занятости не было дискриминации по возрасту в отношении безработных граждан. Это позволит лицам предпенсионного возраста в равной мере пользоваться мерами по содействию их занятости. К числу общих и специальных программ, в рамках которых в полной мере возможно оказание содействия лицам предпенсионного возраста следует отнести: 1) обеспечение самозанятости; 2) содействие предпринимательской деятельности с выдачей безвозмездной субсидии в размере 58800 р., а также предоставление возможностей получать в таком же размере дополнительную субсидию на каждое создаваемое новое рабочее место; 3) стимулирование работодателей, принимающих лиц с низкой конкурентоспособностью и адаптационным потенциалом через налоговую политику, субсидирование и квотирование государством рабочих мест; 4) участие таких лиц в общественных работах; 5) проведение

масштабных ярмарок вакансий рабочих мест с обязательным участием работодателей, имеющих вакантные рабочие места; 6) применение технологий опережающего обучения лиц, подверженных сокращению или увольнению; 7) программы психологической адаптации «Новый старт» и «Клуб ищущих работу» и т.д.

Вышперечисленные меры, предложения и ряд других мер, связанных с более внимательным отношением к проблеме трудовой занятости лиц предпенсионного возраста и пожилых людей со стороны властных органов и широкой общественности, могут положительно повлиять на поддержание их социального статуса, на обеспечение достойного уровня жизни, физическое и моральное здоровье, и в целом на равновесное состояние общества и более динамичное развитие экономики региона.

Литература

1. Кязимов К.Г. Рынок труда и занятость населения: учеб. пособие. – М.: Перспектива, 2005 – 368 с.
2. Средняя продолжительность жизни за 50 лет увеличилась на 15 лет // <http://www.vedomosti.ru/newsline/news/2007/06/28/448229>
3. Трудоустройство в кризис – старикам здесь не место: дискуссия. Росбалт-Москва. 23. 04. 2009. Пресс-центр.
4. Бутуева З.А. Пожилые люди в современной России: проблемы продолжения трудовой деятельности // Вестник Бурятского государственного университета. Вып.5: Психология. Социальная работа. – Улан-Удэ: Изд-во БГУ, 2008. – С.210- 215.
5. Репринцев Д.Д. Правовое регулирование труда лиц пожилого возраста // <http://www.rhr.ru>
6. Бадараев Д.Д. Занятость населения и особенности рынка труда в Республике Бурятия // Вестник Бурятского государственного университета. Вып.5. Психология. Социальная работа. – Улан-Удэ: Изд-во БГУ, 2008. – С.203-207.
7. Еженедельная информация о ситуации на рынке труда Республики Бурятия на 22.12.2009 года // <http://egov-buryatia.ru/fileadmin/agentzannas/grafic40.mht>
8. Постановление Правительства Российской Федерации от 31.12.2008 г. № 1089 «О предоставлении субсидий из федерального бюджета на реализацию дополнительных мероприятий, направленных на снижение напряженности на рынке труда».
9. Еженедельная информация о ситуации на рынке труда Республики Бурятия на 22.12.2009 года // <http://egov-buryatia.ru/fileadmin/agentzannas/grafic40.mht>

Бадараев Дамдин Доржиевич – кандидат социологических наук, старший преподаватель кафедры теории социальной работы Бурятского государственного университета (г. Улан-Удэ). E-mail: damdin80@mail.ru

Badaraev Damdin Dorzhievich – candidate of sociological sciences, senior teacher of department of theory of social work of Buryat State University (Ulan-Ude). E-mail: damdin80@mail.ru

УДК 364-787.32

Н.С. Антонова

ОСОБЕННОСТИ КАДРОВОЙ СТРАТЕГИИ В УЧРЕЖДЕНИЯХ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ

В статье рассмотрена типология и проанализированы кадровые стратегии в государственных учреждениях социальной защиты населения. Анализ показал, что в государственных учреждениях социальной защиты населения РБ реализуется идентификационная кадровая стратегия, поскольку преобладает наличие ее признаков с присутствием элементов других видов.

Ключевые слова: кадровая стратегия, управление, учреждения социальной защиты населения, кадровый потенциал

N.S. Antonova

THE PECULIARITIES OF STAFF STRATEGIES IN THE ORGANIZATIONS OF SOCIAL PROTECTION OF POPULATION

This article analyses the typology of staff strategies and staff strategies in state organizations of social protection of population are analyzed. The analysis revealed that the peculiarities of the state organizations of social protection of population help to carry out the identificational staff strategy because of the predomination of its signs with other elements. This makes possible to define peculiar current problems in the human resources management. These problems require adequate measures to be taken.

Key words: staff strategy, management, organizations of social protection of population, human resources.

Кадровая стратегия формируется в зависимости от внешних и внутренних условий возникновения и развития организации.

Существует ряд подходов к выбору кадровой стратегии организации и ее направлений, основанных на различных ключевых элементах, среди которых:

- Жизненный цикл организации. Так, на этапе формирования организации кадровая стратегия заключается в создании системы управления персоналом как таковой, в формировании корпоративных принципов. На стадии интенсивного роста кадровая стратегия направлена прежде всего на привлечение нового персонала и оптимизацию организационной структуры; на этапе стабилизации – на оценку эффективности деятельности системы управления персоналом; на стадии кризиса – на диагностику кадрового потенциала, поддержку реорганизации, проведение оптимального аутплейсмента и разрешение конфликтов, обостряющихся в этот период развития организации.

- Место управления персоналом в общей системе управления организацией. Здесь имеется в виду, что при различном уровне централизации функций и распределения полномочий кадровая стратегия будет носить разнообразный характер: локализоваться только на верхних ступенях управления или в среднем звене; в организации будет создана служба управления персоналом, или ее функции будут рассредоточены между различными подразделениями; будет выполняться весь объем функций или только некоторые и т.д.

- Система ценностей и характер топ-

менеджмента. Стиль руководства первого руководителя организации, как правило, приводит к реализации соответствующей кадровой стратегии. Если в системе ценностей руководителя не учитывается ценность сотрудников или же только декларируется, это может привести к противоречивой кадровой стратегии.

- Уровень кадровых технологий. В организации могут реализовываться традиционные или устаревшие технологии работы с персоналом. Например, аттестация и оценка деловых и личных качеств персонала может проводиться по формальным критериям, выдвижение в кадровый резерв – на основе субъективных мнений. Это не соответствует кадровой стратегии, необходимой в условиях рыночной экономики, и существенно тормозит развитие сотрудников и самой организации.

Можно выделить четыре типа взаимодействия сотрудника и организации и соответствующие им варианты кадровой стратегии. Отношение сотрудников к организации проявляется в таких характеристиках, как деловая активность и особенности организационного поведения, а отношение к персоналу руководителей всех уровней управления организации находит свое отражение в принципах кадровой политики.

Исходя из данных индикаторов Е.А. Могилевкиным и Н.Н. Богдан определены следующие типы кадровых стратегий [2, с. 14]:

- потребительская – у организации и сотрудника отсутствуют общие цели и ценности, но имеются взаимные интересы; происходит экс-