

Тургина Алина Владимировна

бакалавр направления подготовки экономика
Финансовый университет при Правительстве
Российской Федерации
Россия, Москва

alina-turgina@mail.ru

Alina V. Turgina

Bachelor's Degree in Economics
Financial University under the government
of the Russian Federation
Russia, Moscow

alina-turgina@mail.ru

**ВОВЛЕЧЕНИЕ ВОЗРАСТНОГО ПЕРСОНАЛА
В ТРУДОВОЙ ПРОЦЕСС В УСЛОВИЯХ
СОВРЕМЕННЫХ РЕАЛИЙ¹**

**INVOLVEMENT OF AGE-RELATED
PERSONNEL IN THE LABOR PROCESS IN
THE CONDITIONS OF MODERN REALITIES**

Аннотация

В статье автором проанализирована необходимость вовлечения возрастного персонала в трудовой процесс в связи с существующими тенденциями на рынке труда, а также в связи со старением населения в РФ. Проведён анализ наличия взаимосвязи между уровнем оплаты труда и возрастом работника и мотивации данных работников продолжать трудовую деятельность в предпенсионном и пенсионном возрасте. Определены новые тенденции государственной политики РФ по содействию занятости возрастных работников, а также отношение работодателей к подбору и отбору, принятию на работу, адаптации, мотивации и обучения, и переобучения персонала старшего поколения. Выделены основные сложности при вовлечении возрастного персонала и проанализировано влияние высокой вовлечённости работников старшего поколения на итоговый результат работы организации.

Ключевые слова:

вовлечение персонала, возрастной персонал, эйджизм

Abstract

In this article, the author analyzes the need to involve age-related personnel in the labor process in connection with existing trends in the labor market, and in connection with the aging of the population in the Russian Federation. Also, the author analyzes the relationship between the level of compensation and the age of the employee and the motivation of these employees to continue working in the pre-retirement and retirement age. New trends in the Russian state policy to promote employment of age-related employees, as well as the attitude of employers to the selection, employment, adaptation, motivation and training and retraining of older personnel are identified. It also highlights the main difficulties in involving age-related personnel and analyzes the impact of high involvement of older employees on the result of the organization.

Keywords:

staff involvement, age personnel, ageism

Стремительное старение населения во всем мире в последние годы, ограниченность трудовых ресурсов, а также принятие закона о повышении пенсионного возраста в Российской Федерации у мужчин до 65 лет включительно, у женщин до 60 лет включительно делают проблему привлечения людей серебряного возраста к активной трудовой деятельности на рынке труда посредством государственного стимулирования как никогда актуальной.

¹ Научный руководитель: Маслова Валентина Михайловна, кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры управления персоналом и психология, Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации

Наиболее действенным механизмом поддержки трудовой деятельности граждан старшего поколения служит их включение в образовательный процесс, обусловленный необходимостью подготовки и вовлечения граждан старшего - предпенсионного и пенсионного - возраста в активную трудовую деятельность.

Опираясь на данные Росстата на 1 января 2019 года, можно выявить, что от общего числа женщин от 16 до 70 лет 30,3% приходится на возраст от 60 до 70 лет и от общего числа мужчин от 16 до 70 лет 14,7% приходится на возраст от 65 до 70 лет. Данная статистика говорит о том, что четверть населения Российской Федерации находится в предпенсионном и пенсионном возрасте, что может поспособствовать негативным последствиям для рынка труда в РФ, а также усилением давления на государственный бюджет, снижением динамики производительности труда и уменьшением НИОКР. В связи с этим для представителей возрастного персонала в организациях разрабатываются специальные курсы для обучения, также действуют государственные программы по содействию обучения работников предпенсионного возраста и пенсионного возраста – "Профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование граждан предпенсионного возраста на период до 2024 года". Целью программы является содействие занятости граждан предпенсионного возраста путем организации профессионального обучения, дополнительного профессионального образования для приобретения или развития имеющихся знаний, компетенций и навыков, обеспечивающих конкурентоспособность и профессиональную мобильность на рынке труда.

Рост занятости пожилых людей обосновывается рядом причин с обеих сторон: со стороны спроса и предложения рабочей силы. Так как современная экономика смещается в сферу услуг, сейчас требуется всё меньше работников, которые занимаются тяжёлым физическим трудом. Трудовой процесс автоматизируется, компьютеризируется, становится более комфортным как для работников, так и для работодателей. При таких условиях для работодателя становится возможным сохранять трудовые отношения с возрастными работниками там, где они продолжают успешно выполнять свои трудовые функции. Более того пожилые люди в наши дни более образованны, готовы к обучению и восприятию новых технологий и отличаются лучшим здоровьем, в силу развития здравоохранения, чем пожилые люди несколько десятков лет назад. Таким образом, предложение труда возрастных работников увеличивается и меняется не только количественно, но и качественно.

Старение рабочей силы уже давно изучается во всех развитых странах, которые столкнулись с ними с ним еще в конце XX в. По статистическим данным продуктивность работников никак не связана с их возрастом; даже более того, для молодых людей наиболее характерны абсентеизм, безответственное отношение к своим обязанностям, гостинг, а также увольнения по собственному желанию. Несмотря на это в обществе существуют определённые стереотипы, согласно которым возрастной работник в глазах работодателя рассматривается как менее способный ко всему новому, менее мотивированный и продуктивный. В силу данных предубеждений пожилые люди вынуждены сталкиваться с дискриминацией по возрастному признаку со стороны работодателей – эйджизмом.

Эйджизм может проявляться на совершенно разных уровнях и в совершенно разных формах, например, в возможностях трудоустройства и продвижения по карьерной лестнице, доступа к программам обучения и переобучения, в размере заработной платы и премий. Особое проявление дискриминации — профессиональная сегрегация, в результате которой рабочие места закрепляются только за молодыми работниками, а представитель пожилого поколения вынуждены претендовать не менее оплачиваемые и престижные должности.

Эйджизм на российском рынке труда пока что малоизученный феномен. Однако тенденция старения населения, наблюдаемая за последние десятилетия, динамика занятости возрастных работников и пенсионная реформа указывают на то, что данная проблема становится наиболее актуальной для современного рынка труда.

Важной частью привлечения возрастного персонала к продуктивной трудовой деятельности является его вовлеченность, что подразумевает собой заинтересованность каждого работника компании в результатах своего труда и достижении стратегических целей всей организации в целом. Это проявляется также в проактивности и перспективе личного и карьерного роста для каждого работника, что позволяет им участвовать в формировании и улучшении корпоративной культуры, а также быть настроенными на командную работу и здоровые отношения в коллективе. Основными показателями вовлеченности персонала в организации являются энтузиазм и инициативность, желание активно участвовать в жизни коллектива и работа в команде, а также участие в принятии бизнес-решений и разработке планов и т. д.

Вовлечение персонала, тем более вовлечение возрастного персонала, является непростой задачей для HR-специалиста. Данная категория работников относится к предпенсионному возрасту, т.е. за 5 лет до выхода на пенсию, следовательно продуктивность таких работников может снижаться в связи со скорым прекращением трудовой деятельности. Кроме того, это связано с последовательным и плавным снижением как в годовом, так и в часовом измерениях заработной платы (рис. 1). Это характерно как для мужчин, так и для женщин не только предпенсионной пятилетке, но и намного раньше. В таком случае получается ситуация, что накопленный за долгую трудовую жизнь опыт оказывается малоценным активом для конкурентного рынка труда.

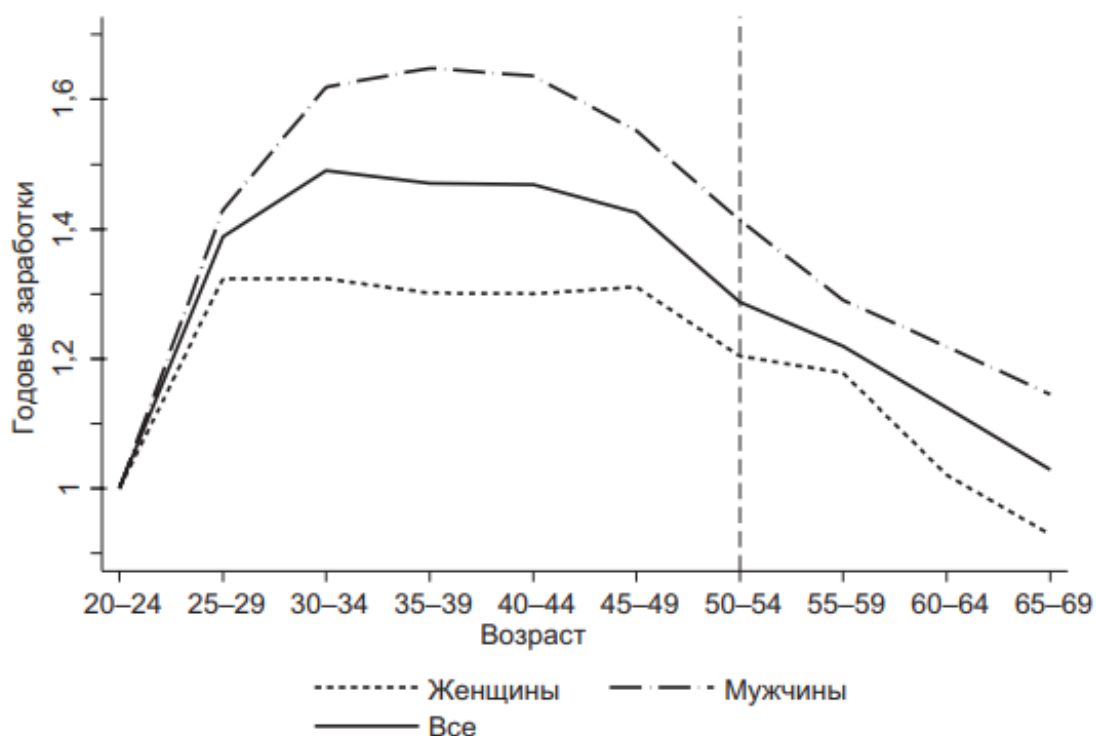


Рисунок 1 – Половозрастной профиль годовой заработной платы

Источник: по ВДН, 2016 [6]

Следовательно, для вовлечения возрастного персонала необходима не только заинтересованность работников в успехе бизнеса, обеспечение соответствующих условий, создание трудовой атмосферы, при которой возрастной работник имеет желание и возможность реализовать свой трудовой потенциал, но и открытая и справедливая система материальной и нематериальной мотивации, которая позволит каждому работнику проследить взаимосвязь между результатами своего труда и

получаемым вознаграждением; кроме того, система нематериальной мотивации должна быть адаптирована под реальные потребности возрастных работников, учитывая их реальные предпочтения в организации труда; возможности для обучения и развития, а также развитие института наставничества для возрастных сотрудников, чтобы у них была возможность не только применять свои обширные знания, но и передавать их более молодым работникам.

У высокой вовлеченности работников много преимуществ для компании. В частности – повышение производительности труда; появление новых концепций и идей; передача профессиональных знаний и умений молодым сотрудникам; повышение лояльности персонала и, как следствие, снижение текучести кадров; экономия на поиске, подборе, адаптации и обучении персонала.

Российские компании в ближайшее десятилетие вынуждены будут столкнуться с увеличением количества возрастных работников, в том числе из-за повышения пенсионного возраста, поэтому, уже сегодня, имеет смысл развивать систему вовлечения персонала, улучшать условия труда и заниматься обучением и развитием персонала. Всё это может способствовать сохранению ценных и лояльных сотрудников для фирмы, использованию их опыта и знаний. Государство, со своей стороны, должно способствовать снижению дискриминации и реализовывать специальные программы для граждан пенсионного и предпенсионного возраста в рамках концепции непрерывного образования; поддерживать НКО, работающие в данной сфере, а также стимулировать работодателей, которые предоставляют возможности обучения данной категории работников, в форме льготного налогообложения или грантов. Эйджизм занимает особое место среди других видов дискриминации, поскольку каждый на определенной стадии жизни рискует оказаться в стане дискриминируемых.

Список использованных источников

1. "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 27.12.2018)
2. Федеральный закон "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам назначения и выплаты пенсий" от 03.10.2018 N 350-ФЗ (последняя редакция)
3. Вишневская Н.Т. Работники старших возрастов на рынке труда в странах ОЭСР // Экономический журнал ВШЭ. 2017. Т. 21. № 4. С. 680–701.
Научный журнал «Бизнес и общество» №1 (25), 2020
ISSN 2409-6040

4. Вовлеченность персонала: как оценить и повысить // <https://www.hr-director.ru/article/67505-vovlechennost-personala-kak-otsenit-i-povysit> (Дата обращения: 24.02.2020)

5. Колосова Валентина Викторовна. Исследования стереотипов возраста в новой социально психологической реальности (Взгляды отечественных ученых) // Мир науки. Педагогика и психология. 2019. №5.

6. Цена возраста: заработная плата работников в старших возрастах [Электронный ресурс] : / В. Е. Гимпельсон, Д. И. Зинченко ; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М. : Изд. дом Высшей школы экономики, 2019. – (Серия WP3 «Проблемы рынка труда»). – 40 с.
https://www.hse.ru/data/2019/07/12/1479459990/WP3_2019_05_____.pdf