

УДК 331:377:364.04  
ББК 65.24+74.5+60.99

DOI 10.22394/1682-2358-2020-3-81-88

**V.V. Sitnikova**, *Candidate of Sciences (Sociology), Docent of the Social Work Department, Amur State University*

**E.V. Shin**, *Deputy Head of the Career Guidance and Vocational Training Department of the Amur Region Employment Department, master student of the Amur State University*

## INCREASING COMPETITIVENESS OF SENIOR CITIZENS BY THE EXAMPLE OF THE AMUR REGION EMPLOYMENT SERVICE ACTIVITIES

Increasing competitiveness of senior citizens and providing their employment growth are studied. Aspects of vocational training and additional professional education of citizens of preretirement age are revealed, and measures to improve the competitiveness of senior citizens in the labor market and employment are proposed.

*Key words and word-combinations:* senior generation, citizens of preretirement age, vocational training and additional professional education.

**В.В. Ситникова**, *кандидат социологических наук, доцент кафедры социальной работы Амурского государственного университета (email: vikatk@mail.ru)*

**Е.В. Шин**, *заместитель начальника отдела профориентации и профессионального обучения управления занятости населения Амурской области, магистрант Амурского государственного университета (email: 2207alena@mail.ru)*

## ПОВЫШЕНИЕ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ГРАЖДАН СТАРШЕГО ПОКОЛЕНИЯ (на примере деятельности органов службы занятости населения Амурской области)

*Аннотация.* Исследуется повышение конкурентоспособности граждан старшего поколения и обеспечение роста их занятости. Рассматриваются аспекты профессионального обучения и дополнительного профессионального образования граждан предпенсионного возраста. Предложены меры по повышению конкурентоспособности и занятости на рынке труда граждан старшего возраста.

*Ключевые слова и словосочетания:* старшее поколение, граждане предпенсионного возраста, профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование.

Старение населения характеризуется стремительными и постоянно ускоряющимися темпами. В современном мире пожилые люди могут рассчитывать на гораздо

большую продолжительность жизни, чем в прошлом. По данным Росстата, в стране с каждым годом растет численность населения старшего трудоспособного возраста (женщины 55 лет и старше, мужчины 60 лет и старше). Так, если в 2012 г. численность граждан старшего возраста составляла 22,7% от общей численности постоянного населения России, то в 2018 г. — уже 25,4%. В Амурской области соответственно — 20,2% и 22,9% [1].

Современная демографическая ситуация требует особого внимания к указанной категории граждан ввиду преобладания населения старшего возраста над молодежью. По состоянию на 1 января 2019 г. молодежь в возрасте до 15 лет составляет 25 942 человека (17,7%), в возрасте 15–35 лет — 37 001 человек (25,2%), тогда как численность граждан в возрасте старше трудоспособного составляет 37 989 человек (25,9% в общей численности населения) [1].

Вопросы занятости лиц старшего возраста — предмет регулирования международных организаций. Так, в Резолюции Генеральной Ассамблеи Организации Объединенных Наций «Принципы ООН в отношении пожилых людей» от 16 декабря 1991 г. утверждается, что пожилые люди должны иметь возможность работать или заниматься другими видами деятельности, приносящими доход, и участвовать в определении и сроках форм прекращения трудовой деятельности. В частности, И. Пионтовский, рассматривая аспекты регулирования трудовой активности населения старшего возраста за рубежом, отмечает, что «за рубежом проблема повышения трудовой активности лиц старшего возраста решается с помощью комплекса мер по улучшению организации и условий их труда, включающих перевод на другие рабочие места, предложение более легких видов работы, предоставление возможности работать неполное рабочее время и по гибкому графику, в том числе с расширением надомного труда» [2, с. 24].

В российском законодательстве фактически отсутствует дифференциация правового регулирования труда граждан старших возрастных групп. Существенная роль в решении этой проблемы должна принадлежать государству, которое может влиять на область участия граждан старших возрастных групп в труде, создавая особые условия труда и реализуя определенные меры, стимулирующие работников и повышающие интерес работодателей к занятости данных граждан.

Вместе с тем в условиях экономической нестабильности, спада производства, появления негосударственных организаций-работодателей лица старшего возраста оказались менее защищенными и малоконкурентоспособными на рынке труда. Стремление работников пенсионного возраста продолжать трудовую деятельность встречается с нежеланием работодателя осуществлять с ними трудовые взаимоотношения. Их сокращают, увольняют и им отказывают в заключении трудового договора. С другой стороны, именно эти сотрудники в силу многолетнего опыта работы имеют уникальные профессиональные знания и готовы их применять как на прежнем, так и на новом рабочем месте. При этом они обладают чувством ответственности и, как правило, высоким уровнем мотивации к труду.

Существуют и биологические аспекты старения организма человека, ко-

торые сопровождаются разными изменениями. С возрастом ухудшается ряд когнитивных процессов, включая скорость обработки информации. Напротив, интуитивные, автоматические процессы стабильны или даже улучшаются. Следовательно, необходимо особое внимание к организации и условиям труда работников старшего возраста.

Одним из способов противостояния депривации в социально-трудовой сфере для пожилых людей является выбор и реализация стратегий социального поведения, соответствующих модели активного долголетия и тем самым способствующих росту интегрированности пожилых людей в современный российский социум и улучшению качества жизни [3, с. 489].

Ключевой инструмент достижения стабильности социально-экономического положения как всей страны, так и отдельного человека, является поддержание, овладение, модификация, а также совершенствование трудовых навыков, умений работников, приобретение новых компетенций в течение всей жизни посредством непрерывного образования и профессионального обучения.

Продолжение обучения способствует приобретению пожилыми людьми знаний и навыков для решения проблем, касающихся их здоровья, помогает им оставаться в курсе информационно-технических новшеств, участвовать в жизни общества (например, в рамках рабочей деятельности или деятельности на добровольной основе), приспосабливаться к проблемам старения (например, к выходу на пенсию, вдовству или принятию на себя обязанностей по обеспечению ухода за другими лицами), сохранять свою идентичность и поддерживать в себе интерес к жизни [4, с. 211].

Результаты исследований Г.Б. Кошарной и Е.В. Щаниной свидетельствуют, что образование лиц пенсионного возраста должно способствовать успешной адаптации личности к быстро изменяющимся условиям жизни; главным в организации образовательного процесса пожилых людей должен быть личностный подход с учетом индивидуальных, психологических и социальных особенностей каждого человека [5, с. 61].

Согласно результатам исследований К.Г. Кязимова, «квалификация людей пенсионного возраста иногда не соответствует требованиям рынка труда, что может перевести их в разряд безработных граждан. Предпосылкой обеспечения плодотворной занятости пожилых людей является дополнительное профессиональное образование на протяжении всей жизни» [6, с. 181].

Обучение граждан старшего поколения имеет следующие цели: развитие личности как фактора социально-экономического развития общества; повышение конкурентоспособности граждан на рынке труда для продолжения их трудовой деятельности; для незанятых граждан необходимы скорейшее трудоустройство, а также рост социального благополучия и благосостояния населения. Особенностью работы с данными категориями лиц является достижение ими максимума профессиональной компетентности. Важно обеспечить таким людям возможность приобрести знания, навыки и компетенции, востребованные рынком труда, в процессе профессионального обучения, составляющего основу повышения конкурентоспособности, мобильности, адаптации на современном рынке труда и, как результат — продолжение трудовой деятельности.

Органами службы занятости Амурской области организовано обучение компьютерной грамотности граждан старшего поколения. В рамках данной работы проводится информационная кампания о возможности обучения граждан пожилого возраста. За проведение учебных занятий отвечают специалисты центров занятости населения; составлены графики и учебные планы; выделяются оснащенные компьютерами и оргтехникой учебные места. В 2014–2019 гг. на базе 21 центра занятости населения Амурской области обучение компьютерной грамотности прошли более 2100 работающих и незанятых граждан старшего поколения; из них 20,0% прошли обучение с целью трудоустройства или использования полученных знаний в работе. Завершив обучение и овладев новыми навыками, 115 человек (5,3%) возобновили свою трудовую деятельность. Возраст самого старшего гражданина, прошедшего обучение, составил 84 года. В 2020 г. планируют пройти обучение компьютерной грамотности более 180 человек.

С 2013 г. органы службы занятости Амурской области осуществляют профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование незанятых граждан, стремящихся возобновить трудовую деятельность, которым в соответствии с законодательством Российской Федерации назначена страховая пенсия по старости.

С целью возобновления трудовой деятельности в 2013–2019 гг. обучение по профессиям, востребованным на рынке труда, прошли 106 человек указанной категории. Завершив обучение, 76 человек (72,0%) приступили к работе по полученным профессиям. Возраст самого старшего гражданина, прошедшего обучение, составил 70 лет.

С учетом повышения в России пенсионного возраста (к 2023 г. у женщин до 60 лет, у мужчин до 65 лет) особое значение приобретает работа с лицами данных возрастных групп, сосредоточенная на обеспечении их занятости, и прежде всего на повышении конкурентоспособности на рынке труда.

В соответствии с Законом РФ от 19 апреля 1991 г. «О занятости населения в Российской Федерации» с 1 января 2019 г. «лицами предпенсионного возраста являются граждане в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно» [7, ст. 5].

Граждане предпенсионного возраста — группа населения, скрытая от общественного внимания и практически без всякой социальной защиты, находится еще в более тяжелых условиях, чем пенсионеры. Данная возрастная группа подвержена высокому риску безработицы. По социально-демографическим характеристикам, психологическому состоянию безработные граждане предпенсионного возраста — это особая социальная наиболее уязвимая группа.

Проблема занятости лиц предпенсионного возраста — одна из наиболее актуальных в современном мире, так как влияет на качество жизни граждан старшего поколения и ее продолжительность.

В 2019 г. в органы службы занятости Амурской области за содействием в поиске подходящей работы обратилось 3757 человек старшего возраста, что составляет 15,0% от общей численности граждан, обратившихся в органы службы занятости, и в 2,2 раза больше, чем в 2018 г. (1694 человека — 7,3%).

Трудоустроены более 1200 человек старших возрастных групп (33,0%)

По состоянию на 1 января 2020 г. численность граждан старшего поколения, зарегистрированных в органах службы занятости, составляла 2045 человек, или 24,0%, от общего числа находящихся на учете в качестве безработных.

Для повышения качества жизни граждан старшего поколения реализуются мероприятия, способствующие стимулированию их занятости и повышению конкурентоспособности на рынке труда. В 2019 г. проведено шестьдесят специализированных ярмарок вакансий для лиц предпенсионного и пенсионного возраста, в которых приняли участие более 1000 человек.

На базе центров занятости населения области создан 21 консультационный пункт по вопросам трудоустройства граждан старшего поколения. В период с сентября 2018 г. по декабрь 2019 г. сюда обратились более 3000 человек.

На Общероссийском портале «Работа в России» создан специализированный раздел «Опытные кадры», помогающий гражданам старшего возраста найти работу. В разделе с пометкой «опытные кадры» размещают резюме те, чей трудовой стаж превышает 30 лет.

С целью повышения конкурентоспособности и профессиональной мобильности лиц старшего поколения в 2019 г. в рамках национального проекта «Демография» организовано обучение лиц предпенсионного возраста. Для развития сферы демографии в Амурской области на период до 2024 г. разработана программа профессионального обучения и дополнительного профессионального образования граждан предпенсионного возраста [8].

С 2020 г. расширена категория участников программы, в нее включены лица в возрасте 50 лет и старше. Обучение осуществляется с учетом индивидуальных потребностей, возрастных критериев, уровня образования и иных особенностей по очной, очно-заочной формам обучения, в группах и индивидуально; для занятых граждан — как с отрывом, так и без отрыва от производства.

Для выявления потребности граждан предпенсионного возраста в профессиональном обучении с ноября 2018 г. органами службы занятости области проводятся социологические опросы граждан данной категории. На основе мониторинга, осуществленного через анкетирование граждан в центрах занятости населения, городских и районных администрациях, учреждениях здравоохранения, социальной защиты населения, культуры, на предприятиях городов и районов области, а также Интернет, выявлена потребность лиц предпенсионного возраста в профессиональном обучении на 2020 г.

В выборочном социологическом опросе 1240 граждан предпенсионного возраста большинство составили женщины (765 человек — 61,7%); проживающих в сельской местности — 48,3%; в городах — 36,8%, в поселках городского типа — 14,9%. Образовательный уровень респондентов: 47,2% граждан имеют среднее профессиональное образование, из них 32,0% — по программам подготовки специалистов среднего звена и 17,2% — по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих); с высшим образованием — 18,7%; средним общим — 21,3%; основным общим — 11,2%; без основного общего образования — 1,5%.

Осуществляли трудовую деятельность в период опроса 447 респондентов (36,0%). Большинство граждан работали или работают по следующим профессиям: водитель, бухгалтер, учитель, воспитатель, специалист, медицинская сестра, продавец продовольственных и непродовольственных товаров, повар, машинист (кочегар) котельной, тракторист, сторож (вахтер), уборщик производственных и служебных помещений, подсобный рабочий.

В период проведения анкетирования 793 человека (64,0%) не работали, что свидетельствует о заинтересованности в обучении граждан, не состоящих в трудовых отношениях.

В числе опрошенных более половины (55,2%) желали трудоустроиться (сменить место работы).

По результатам исследования выявлено, что пройти обучение стремятся 363 человека (29,3%); 784 (66,1%) не желают проходить обучение и 93 человека (7,5%) — затрудняются ответить. Главные причины нежелания проходить обучение: состояние здоровья, возраст, устраивает профессия и место работы, сложность трудоустройства по новой профессии, отсутствие возможности выезжать на обучение. Заявили о своей готовности пройти переподготовку 176 человек (48,5% от числа желающих проходить обучение); повысить имеющуюся квалификацию — 112 человек (30,9%), получить профессию — 75 человек (20,7%).

Основные профессии, по которым респонденты желают пройти профессиональное обучение: охранник, бухгалтер, водитель автомобиля, водитель погрузчика, машинист (кочегар) котельной, кладовщик, специалист по кадрам, парикмахер, повар, обувщик, оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин, а также изучить программы 1С: Предприятие, 1С: Бухгалтерия, 1С: Торговля. Склад.

Анализ опроса показал, что с целью дальнейшего трудоустройства пройти обучение пожелали 218 человек (60,1% от численности граждан, желающих пройти обучение, или 17,6% от общей численности граждан, принявших участие в опросе); с целью продолжения работы на прежнем рабочем месте — 109 человек (30,0%) и 32 человека (8,8%) выразили желание заняться предпринимательской деятельностью.

Наиболее удобной формой профессионального обучения респонденты назвали дистанционное обучение (106 человек — 29,2%); дневное обучение предпочитают 73 человека (20,1%); вечернее (очно-заочное) — 64 человека (17,6%); для 20,7% граждан форма обучения не имеет значения; 11,8% затрудняются с ответом.

С целью повышения эффективности организации обучения лиц предпенсионного возраста в управлении занятости населения Амурской области из числа должностных лиц назначены кураторы данного направления. Налажено взаимодействие с работодателями области: проводятся индивидуальные консультации на предприятиях, «круглые столы», еженедельно — дискуссионные площадки с представителями кадровых служб предприятий, осуществляющих свою деятельность по отдельным отраслям экономики. Проводится информационно-разъяснительная работа среди населения в форме информационно-

консультационных встреч, ярмарок-вакансий, выездов в сельские поселения. К этой работе привлекаются представители волонтерских движений городов и районов области.

Для более широкого и оперативного информирования органы службы занятости активно используют ТВ-банеры в общественных местах, средства массовой информации, Интернет. Размещается информация на стендах в центрах занятости, администрациях городов и районов области, сельских администрациях, многофункциональных центрах, управлениях и клиентских службах ПФР, образовательных и медицинских учреждениях области. Работают телефоны «горячей линии», осуществляется распространение буклетов, памяток.

В 2019 г. реализация мероприятия по обучению позволила 645 гражданам предпенсионного возраста приобрести новые или обновить имеющиеся профессиональные компетенции, что составляет 225,0% от планового показателя (в рамках проекта предусматривалось обучение 287 человек).

Обучение граждан осуществляется как в образовательных организациях Амурской области, так и за ее пределами по профессиям (специальностям): охранник, водитель автомобиля, бухгалтер, кладовщик, делопроизводитель, специалист по кадрам; образовательным программам дополнительного профессионального образования: специалист-эксперт в сфере закупок, специалист по управлению персоналом, специалист в области библиотечно-информационной деятельности и другие.

Обучение проходят работники, ответственные за обеспечение безопасности на объектах транспортной инфраструктуры; планирование финансово-хозяйственной деятельности предприятий; медицинский персонал, машинисты дорожной техники, операторы электронно-вычислительных и вычислительных машин и другие.

С применением дистанционных технологий прошли обучение 65 человек (10,0%). По окончании обучения в 2019 г. уровень трудоустройства граждан старшего поколения составил 90,0% (по проекту – 85,0%) [9].

Таким образом, в современных условиях, когда пенсионный возраст граждан повышается, лица старшего поколения все больше будут испытывать потребность в обновлении профессиональных знаний и навыков, приобретении новых компетенций в целях продолжения трудовой деятельности. Приоритетной формой обучения граждан становятся применение дистанционных технологий и компьютерная грамотность.

По результатам проведенного исследования выявляется, что комплекс мероприятий по профессиональному обучению и дополнительному профессиональному образованию лиц старшего поколения будет способствовать повышению качества рабочей силы и конкурентоспособности на рынке труда, росту социального благополучия и благосостояния граждан, создаст условия для их активного и плодотворного участия в жизни общества, а также станет необходимым фактором продолжения активной трудовой деятельности как на прежних, так и на новых рабочих местах в соответствии с профессиональными навыками и физическими возможностями. Итогом реализации мероприятий станет повышение качества жизни граждан старшего поколения.

**Библиографический список**

1. Территориальный орган федеральной службы государственной статистики по Амурской области / Официальный сайт. URL: [www.amurstat.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat\\_ts/amurstat/ru/statistics](http://www.amurstat.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/amurstat/ru/statistics).
2. *Пионтовский И.* Некоторые аспекты регулирования трудовой активности населения старшего возраста за рубежом // Человек и труд. 2012. № 6. С. 20–24.
3. *Кошарная Г.Б.* Факторы депривации пожилых людей в социально-трудовой сфере: региональный аспект // Вестник РУДН. Сер. Социология. 2019. Т. 19, № 3. С. 481–493.
4. Всемирный доклад о старении и здоровье. 2016. URL: <https://riss.ru/demography/demography-analitics/26708>.
5. *Кошарная Г.Б., Щанина Е.В.* Особенности обучения пожилых людей // Интеграция образования. 2013. № 4 (73). С. 57–61.
6. *Кязимов К.Г.* Дополнительное профессиональное образование, трудоустройство и занятость лиц пожилого и пенсионного возрастов // Современное общество и власть. 2018. № 3 (17). С. 180–186.
7. О занятости населения в Российской Федерации: Закон РФ от 19 апр. 1991 г. № 1032-1 (в ред. от 2 дек. 2019 г.) [Электронный ресурс]. Доступ из СПС «КонсультантПлюс».
8. Об утверждении Программы профессионального обучения и дополнительного профессионального образования лиц в возрасте 50 лет и старше, а также лиц предпенсионного возраста в Амурской области на период до 2024 г.: распоряжение Правительства Амурской области от 29 янв. 2019 г. № 13-р (в ред. от 13 февр. 2020 г.) [Электронный ресурс]. Доступ из СПС «КонсультантПлюс».
9. Управление занятости населения Амурской области / Официальный сайт. URL: <https://uzn.amurobl.ru/pages/tsentry-zanyatosti-naseleniya>.