О.Н. Побежко

ВОЗРАСТНЫЕ ФАКТОРЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

ПОБЕЖКО Ольга Николаевна – аспирантка кафедры социологии управления Московского государственного университета им. М.В.Ломоносова (e–mail: olganp@inbox.ru)

Аннотация. *Анализируется процесс трансформации рынка рабочей силы в связи со старением населения. Рассматриваются проблемы возрастной дискриминации, неконкурентоспособности, стереотипных представлений о пожилых сотрудниках как о людях, неспособных к обучению и инновационной деятельности; освещаются вопросы совершенствования кадровой политики и управления персоналом.*

Ключевые слова: *возрастная дискриминация, рынок труда, старение населения, пенсионный возраст, кадровая политика, управление персоналом.*

В связи со старением населения все мировое сообщество обеспокоено необходимостью вовлечения пожилых людей в экономическую деятельность. Рост удельного веса пожилых людей в общей численности населения наблюдается во всех странах мира. Российский рынок труда оказался недостаточно приспособленным для происходящих демографических изменений. Это повлекло за собой ряд социально-экономических проблем, таких, как возникновение дискриминационных практик, неэффективное использование человеческого капитала и др. Работники частного сектора экономики– наиболее незащищенная категория на отечественном рынке труда, поскольку руководители по своему усмотрению определяют кадровую политику на предприятиях.

Трансформация рынка рабочей силы в России связана с изменением возрастной структуры населения. По данным Росстата, на 1 января 2009г. на тысячу человек трудоспособного возраста (мужчины 16 – 59 лет, женщины 16 – 54 года) приходилось 337 человек в возрасте старше трудоспособного[1]. Данные среднего варианта прогноза свидетельствуют, что через 10 лет на тысячу трудоспособного населения будет приходиться 466 человек пенсионного возраста, а через 20 лет – 514 человек[2]. Увеличивающаяся

[1] См.: Россия в цифрах. 2010: крат. стат. сб. / Росстат – М., 2010. – С. 82.

[2] См.: Демографический ежегодник России. 2009: стат. сб. / Росстат. – М., 2009. – С. 526.

продолжительность жизни при сокращении рождаемости приводит к дисбалансу взносов и выплат Пенсионного фонда. По заявлению министра финансов Алексея Кудрина дефицит Пенсионного фонда России в 2010 г. превысит 1 трлн руб.[1]. Таким образом, повышение пенсионного возраста представляется неизбежным. Руководитель рабочей группы при Правительстве РФ Е. Гурвич предложил начать пенсионную реформу в 2015 г. с повышения на первом этапе пенсионного возраста для мужчин до 62-х лет, для женщин – до 60-ти лет. Предлагается также отменить досрочные пенсии. По заявлению министра здравоохранения и социального развития РФ Т. Голиковой, вопрос увеличения пенсионного возраста может начать обсуждаться уже через 5–10 лет, если к тому временив работу будет вовлечено существенно больше, чем 10 млн трудящихся сейчас пенсионеров.

На данный момент пенсионный возраст в России составляет 55 лет– для женщин и 60 лет – для мужчин. В развитых странах мира средний пенсионный возраст составляет 65 лет. На это ссылаются сторонники увеличения пенсионного возраста, однако средняя продолжительность жизни в развитых странах намного выше, чем в России, особенно большой разрыв в показателях средней продолжительности жизни наблюдается для мужчин. В России ожидаемая продолжительность жизни мужчин при рождении составляет 61,4 год, женщин – 73,9 года. В Германии мужчины живут на 15,8 лет дольше, женщины – на 8,5 лет дольше; в Италии – на 16 лет и на 9,4 лет дольше соответственно; в Канаде – на 16,6 лет и на 8,8 лет; в Великобритании – на 15,5 лет и на 7,4 лет; в США – на 14 лет и на 6,7 лет; во Франции – на 16 лет и на 10,5 лет; в Японии – на 17,4 лет и на 11,9 лет дольше, чем в России[2]. Повышение пенсионного возраста в России может привести к тому, что значительная часть мужчин не успеет выйти на заслуженную пенсию (уже сейчас половина российских мужчин не доживает до пенсионного возраста).

Повышение уровня жизни, и как следствие продолжительности жизни населения, должно стать основной целью социальной политики и критерием ее эффективности. Обследование Росстата «Влияние поведенческих факторов на состояние здоровья населения»[3] выявило зависимость состояния здоровья населения от возраста и уровня дохода. Начиная с возрастной группы 50 – 59 лет наблюдается резкое (в 2 – 3 раза) увеличение доли респондентов, имеющих заболевания. Но наиболее существенные

[1] См.: *Сергеев, М.* Пенсионная система катится в пропасть // Независимая газета. URL: http://www.ng.ru/economics/2009-04-28/1_pensii.html (дата обращения 6.05.2010.)

[2] См.: «Группа восьми» в цифрах. 2009: стат. сб. /Росстат. –

[3] Краткие итоги выборочного обследования «Влияние поведенческих факторов на состояние здоровья населения»/Росстат,2008. URL: http://www.gks.ru/free_doc/2008/demo/zdr08.htm (дата обращения 6.02.2010) Обследование проведено в июне-июле 2008 года; выборка: 2204 человек в возрасте 15 лет и более в 24-х субъектах Российской Федерации.

различия по показателю заболеваемости выявились в слоях населения с разным уровнем доходов. Респонденты с низким уровнем доходов болеют в два раза чаще, чем респонденты с высоким уровнем доходов и в 1,5 раза чаще респондентов со средним уровнем доходов. В группе респондентов с низким уровнем доходов практически половина опрошенных указала на болезни опорно-двигательного аппарата и системы кровообращения; в среднем 8 – 9 респондентов из каждых 10-ти опрошенных страдают этими двумя заболеваниями. Таким образом, именно наиболее нуждающимся категориям населения состояние здоровья не позволяет полноценно работать после пенсионного возраста.

Между тем четверть пенсионеров продолжает работать. Для большинства из них это вопрос выживания, поскольку пенсия не может обеспечить достойный уровень жизни. Россияне еще не готовы к увеличению пенсионного возраста. По данным опроса фонда «Общественное мнение», только 8% опрошенных считают, что возраст выхода на пенсию нужно увеличить, при этом каждый пятый считает, что пенсионный возраст должен быть уменьшен: 22% и 20% респондентов высказали мнение, что мужчины должны выходить на пенсию в возрасте моложе 55-ти лет, а женщины – моложе 50-ти лет соответственно. Больше третьи респондентов (36%) хотели бы продолжить работать по достижении пенсионного возраста, из них четверть вынуждены продолжать работать из-за материальных затруднений (22% считают, что пенсии не хватает на жизнь и 3% – что нужно помогать детям, внукам)[1]. По данным ВЦИОМ, на сентябрь 2009 г. лишь 4% россиян согласны на увеличение пенсионного возраста. При этом в России уже сейчас наблюдается дефицит рабочей силы, а через 20 лет показатель демографической нагрузки составит 825 человек на 1000 трудоспособного населения (сейчас показатель демографической нагрузки составляет 590 человек)[2].

С каждым годом процент пожилых людей в составе населения будет увеличиваться. Анализируя структуру населения и демографическую динамику, можно сделать вывод, что старение населения является необратимой тенденцией. Если сейчас население старше трудоспособного возраста составляет 21,2%, через 10 лет этот процент повысится до 25,9, а к 2031 г. составит 28,5%[3]. Соответственно будет увеличиваться и доля людей пенсионного возраста на рынке труда. Между тем российский рынок труда фактически не адаптирован для пожилых работников: работодате-

[1] Доминанты. Поле мнений. – 2010. – № 23. – С. 18 – 53. URL: http://bd.fom.ru/pdf/d23pv10.pdf (дата обращения 12.07.2010). Опрос «Фомнибус» проведен в июне 2010 года; выборка 2000 человек в 100 населенных пунктах, 44 субъектах Российской Федерации.

[2] См.:Демографический ежегодник России. 2009: стат. сб. / Росстат. – М., 2009. – С. 526.

[3] См.:Демографический ежегодник России. 2009: стат. сб. / Росстат. – М., 2009. – С. 526.

ли неохотно предоставляют рабочие места сотрудникам старше 45-ти лет (это во многом связано со сложившимися стереотипами и предубеждениями): еще не выработаны механизмы вовлечения пожилых сотрудников в трудовую деятельность; доступ к непрерывному образованию для пожилых людей зачастую остается закрытым. Таким образом, очевидна необходимость в создании рабочих мест с условиями труда, удовлетворяющими потребности пожилых людей.

В связи с этим следует отметить, что человек, принадлежащий к определенной возрастной категории, в силу стереотипного мышления автоматически наделяется характеристиками, которые считаются свойственными данному возрасту. Как правило, человек не рассматривается как индивид с присущими только ему интеллектуальными и физиологическими характеристиками. Стереотипы, сложившиеся вокруг образа пожилого человека представляют его как опытного человека, но при этом находящегося в маразме и далекого жизни[1].

У российских руководителей сложились определенные предубеждения в отношении лиц старшего возраста, что существенно влияет на кадровую политику. Тревожна уже тенденция, проявляющаяся в том, что вследствие такой политики, судя по объявлениям о найме, из трудовых отношений исключаются люди в возрасте 45-ти лет. Это усугубляет сложившуюся неблагоприятную ситуацию для пожилых сотрудников на отечественном рынке труда и свидетельствует о масштабах дискриминации по возрасту (эйджизме), которая затрагивает и лиц среднего возраста.

По данным исследования, проведенного Центром социально-трудовых прав, самая распространенная дискриминация на российском рынке труда – дискриминация по возрасту. Требования, ограничивающие возраст соискателя, содержались в 44% объявлений о приеме на работу, в Москве количество таких объявлений достигло 59%[2]. По сообщению РИА Новости, депутаты Госдумы готовятся к обсуждению и доработке законопроекта, запрещающего работодателям публиковать объявления о найме дискриминационного характера (с указанием ограничений по возрасту, полу и месту проживания соискателя)[3]. По нашему мнению, принятие этого законопроекта является важным шагом в становлении России как социального государства, но не решает проблему дискриминации на рынке труда. Если работодатель заведомо решил не принимать на работу определен-

---

[1] См.: *Микляева, А.В.* Возрастная дискриминация как социально-психологический феномен: монография. СПб.: Речь, 2009. – С. 85.

[2] *Владимирова, Галина*. Право на возраст. / Федеральная антимонопольная служба. - 2007. URL: http://www.fas.gov.ru/article/a_15802.shtml (дата обращения 6.12.2009). Исследование проведено 2007 году. Проанализировано 3513 объявлений о вакансиях.

[3] http://www.rian.ru/economy/20100427/227316515.html (дата обращения 7.07.1010.)

ные категории соискателей, не существует и не может быть механизмов, заставляющих его принять неугодных сотрудников, так как в соответствии со ст. 22 Трудового кодекса Российской Федерации (ТК РФ) работодатель имеет право (но не обязан) заключать трудовые договоры на условиях, установленных ТК РФ. В свою очередь ст. 3 ТК РФ запрещает дискриминации в сфере труда. У работодателей всегда есть возможность заявить, что соискатель не подходит по своим профессиональным качествам. Таким образом, дискриминация останется недоказанной. Мы видим решение проблемы исключения пожилых сотрудников из трудовых отношений в формировании их позитивного имиджа в глазах работодателя.

Каковы же причины негативного отношения руководителей к работникам старших возрастных групп?

Анализ статистических данных, показывает, что 39,4% – руководители моложе 40 лет, и лишь 3,7% – старше 59 лет[1]. Руководить подчиненными моложе себя психологически комфортнее, для более опытных сотрудников молодой начальник может не быть авторитетом. Учитывая распространенную на отечественном рынке труда практику переработок, ненормированного рабочего дня, выносливость молодых сотрудников и готовность работать сверхурочно, надо признать все это существенным преимуществом людей молодого и среднего возраста. Помимо этого, нагружать работой и требовать беспрекословного выполнения поручений проще, работая с молодыми людьми.

Причина неконкурентоспособности работников старшего возраста заключается в том, что, как правило, они менее свободно, чем молодые люди владеют знаниями в областях, развившихся лишь в последние десятилетия, таких, как компьютерная грамотность. Работодатели же не заинтересованы в выделении дополнительных ресурсов на образование. Кроме этого распространено мнение, что люди старшего возраста, воспитывавшиеся и получившие образование в социалистическом обществе, продолжают жить старыми представлениями, поэтому часто пожилые сотрудники воспринимаются как балласт, мешающий инновационной деятельности[2].

Проанализировав объявления о найме в сети Интернет и периодических изданиях, мы пришли к выводу, что работодатели отдают предпочтение соискателям, обладающим качествами, присущими молодым людям: энергичность, стрессоустойчивость, многофункциональность, легкообучаемость. Требуемый опыт работы 3 – 6 лет считается вполне достаточным, при этом работодатели упускают из вида, что многие качества, необходимые для плодотворной работы, могут быть приобретены только с возрастом. То, что рядового сотрудника отличает от высококлассного специалиста, приходит с опытом. Это мудрость, профессиональное чутье, умение

[1] См.: Труд и занятость в России. 2009: стат. сб. / Росстат –

[2] См.: *Микляева, А.В.* Возрастная дискриминация как социально-психологический феномен.– СПб.: Речь, 2009. – С. 85.

предвидеть ситуацию. Для того, чтобы стать профессионалом в своем деле, в среднем требуется 15 лет, в некоторых областях – до 30 лет[1].

Существует две формы знаний – эксплицитные и имплицитные знания. Эксплицитные знания передаются от одних людей к другим в процессе обучения, в отличие от имплицитных знаний, которые накапливаются в процессе жизнедеятельности. Им нельзя обучить, они приобретаются только с опытом. Имплицитные знания являются неявными, поскольку их нельзя описать, человек, обладающий такими знаниями, применяет их неосознанно, при этом другие люди могут наблюдать их во время выполнения задач. Именно поэтому так важно, чтобы молодые сотрудники трудились рядом с опытными профессионалами. Между тем опыт, аккумулированный в течение жизни, знания, проверенные на практике – то, что имеет наибольшую ценность, что нельзя получить только посредством образования, пусть даже самого хорошего, – совершенно не ценится на отечественном рынке труда. Существующая кадровая политика приводит к тому, что специалисты в рассвете своих профессиональных возможностей вычеркиваются из трудовых отношений уже на этапе приема на работу.

Люди предпенсионного возраста осознают себя как первых кандидатов на увольнение, именно из-за своего возраста, а не из-за недостатка образования, поэтому заниматься переподготовкой и повышением квалификации для них представляется нецелесообразным[2]. В свою очередь работодатели предоставляют доступ к образовательным ресурсам для молодых сотрудников, вкладывать средства в образование пожилых считается экономически невыгодным. Работодатели предпочитают ставить пожилых сотрудников на участки работ, которые требуют менее высокой квалификации, их труд ниже оплачивается, эти сотрудники не имеют перспектив служебного роста. Таким образом, человеческий капитал пожилых сотрудников используется неэффективно, это наносит ущерб как самим пожилым сотрудникам, так и предприятиям.

В связи с усиливающимися тенденциями старения населения возникает острая необходимость в разработке эффективных механизмов интеграции пожилых людей в профессиональную среду.

Список литературы

Демографический ежегодник России. 2009: стат. сб. /Росстат. – М., 2009.

Елютина, М.Э., Чеканова, Э.Е. Пожилой человек в образовательном пространстве современного общества //Социологические исследования. – 2003. – № 7.

---

[1] См.: *Медведева Г.П.* Введение в социальную геронтологию / Моск. психол.-социальный ин–т; Воронеж: Изд-во НПО «МОДЭК», 2000.– С. 16.

[2] См.: *Елютина, М.Э., Чеканова, Э.Е.* Пожилой человек в образовательном пространстве современного общества // Социологические исследования. – 2003. – № 7. – С. 45.

Медведева, Г.П. Введение в социальную геронтологию /Моск. психол.-социальный ин–т; Воронеж: Изд-во НПО «МОДЭК», 2000.

Микляева, А.В. Возрастная дискриминация как социально-психологический феномен: монография. – СПб.: Речь, 2009.

Россия в цифрах. 2010: крат. стат. сб. /Росстат. – М., 2010.

© Побежко О.Н., 2010

Х.С. Саидов

ЭТНОНАЦИОНАЛЬНЫЕ ОТНОШЕНИЯ В АФГАНСКОМ ОБЩЕСТВЕ

САИДОВ Хамид Саидович – кандидат философских наук, доцент, докторант кафедры национальных и федеративных отношений РАГС (e-mail: saidov53@mail.ru)

Аннотация. *Рассматриваются общие направления,международные нормы и стандарты, а также механизмы формирования оптимальной концепции системы этнонационалных отношений в фрагментарном афганском обществе.*

Ключевые слова: *афганский социум, политика – правовые аспекты, гуманизация этносистемы, соотношение «национальное большинство» и «национальное меньшинство», государственный патернализм.*

В последние 13 лет Афганистан, являясь одной из самых нестабильных зон на планете, влияет не только на развитие ситуации в граничащих с ним государствах, но и на развитие ситуации в мире в целом. Суть проблемы заключается в том, что конфликт в Афганистане и вокруг него еще далеко не завершен, и в перспективе пока не просматривается более или менее четкий сценарий, позволяющий этой стране вступить на путь созидательного развития. Расстановка военно – политических сил в обществе во многом определяется как внутренними, так и внешними факторами, в первую очередь присутствием в Афганистане международного воинского контингента и воздействием на ситуацию в стране зарубежных государств.

Требуются также кардинальные изменения в сфере социально – экономических отношений. Необходимо создание экономической базы для обеспечения стабильности в обществе. С этой точки зрения заслуживает