

СИСТЕМА НАСТАВНИЧЕСТВА КАК СРЕДСТВО ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ЖИЗНИ И БЛАГОПОЛУЧИЯ ПОЖИЛЫХ ЛЮДЕЙ

Я.И. Тимофеева, И.В. Кашук

Томский политехнический университет, г. Томск

E-mail: Yana1524@yandex.ru

В данной статье институт наставничества рассматривается как концепция повышения качества жизни и достижения непрерывного благополучия лиц старшего поколения во многих странах мира. Анализируется система наставничества как ключевого фактора благополучия предприятия. В данной статье рассмотрены основные направления решения данной задачи на предприятия. Приведены примеры компаний в России и за рубежом, в которых внедрена система наставничества.

В современном мире наблюдается тенденция стремительного старения населения. Процесс демографического кризиса наблюдается на всех континентах, но более стремителен он в развивающихся странах, в которых к 2050 году будет проживать 80 % пожилых людей всего мира. На сегодняшний день самым старым в мире является население Европы. В связи с изменением возрастной структуры стран изменяется и численность трудовых ресурсов, она ежегодно уменьшается в среднем на 0,8 – 0,9 миллионов человек [1].

В развитых цивилизованных странах нарастает острота двух проблем: с одной стороны – увеличение численности пожилых людей, с другой – дефицит трудовых ресурсов. Для их компромиссного решения необходимо повысить экономическую активность всех лиц в пожилом возрасте и избирательно привлекать пенсионеров к различным видам производственной деятельности во всех сферах экономической жизни стран. В России 2013 году пенсионеры составляли 10,2 % трудовых ресурсов, в 2015 году – 11,0 % [2].

В современном менеджменте эффективность функционирования любого предприятия или организации связывают с системой управления персоналом. Огромную роль в системе управления персоналом играют состав, специализация и квалификация работников предприятия.

По результатам исследований компании Manpower 44 % российских предприятий сегодня испытывают дефицит квалифицированных специалистов. Россия занимает 11 место в мире по дефициту квалифицированных кадров. Причиной этого является утечка в начале 90-х годов ключевых научных специалистов и снижение качества высшего профессионального образования [3].

Привлечение лиц в пенсионном возрасте к трудовой деятельности приведет не только к перераспределению трудовых ресурсов, но и изменит структуру занятости населения в экономике страны.

Большинство HR-директоров признают дефицит персонала. Причина тому – отсутствие квалифицированных кадров.

В данной ситуации 70 % современных компаний считают для себя приоритетом номер один развитие собственного персонала и лишь 11 % – привлечение специалистов с рынка труда [4].

Возможность привлечения пенсионеров к трудовой деятельности может оправдать себя в случае создания и развития института наставничества.

Наставничество широко применялось на советских предприятиях. «Наставничество это форма воспитания и профессиональной подготовки молодых рабочих, специалистов опытными наставниками» [5].

В советское время на производство приходили молодые сотрудники, которые только закончили учебное заведение и не имели опыта работы. В роли консультанта,

тьютора – наставника выступал заслуженный работник, передовик производства. В настоящее время традиция наставничества практически полностью утеряна.

В современной экономике лиц старшего поколения следует рассматривать как человеческий капитал, который возможно использовать в любых сферах хозяйственной деятельности. Мотивацией повышения экономической активности пенсионеров является материальное вознаграждение, учитывая низкий уровень пенсионного обеспечения.

Многие пенсионеры, которые чувствуют себя вполне трудоспособными, с удовольствием посвятят свое свободное время общению с молодыми работниками, поделятся своим жизненным опытом, помогут в период адаптации на новом рабочем месте, окажут психологическую помощь, подставят по-отечески свое плечо.

Институт наставничества может не только преумножить конкурентные преимущества любого предприятия за счет уникальности знаний персонала, но и способствовать повышению качества жизни и благополучия большей части пожилых людей страны.

Ежегодно HelpAge International публикует индекс качества жизни и благополучия пожилых людей в различных странах мира.

Рейтинг основывается на состоянии 13 показателей, которые объединены в четыре группы [6]:

1. материальная обеспеченность;
2. состояние здоровья;
3. образование и занятость;
4. благоприятные условия.

Группа показателей: образование и занятость, включает в себя показатель активной жизни пожилых граждан.

Теории управления персоналом существуют различные модели планирования карьеры, многие из них учитывают психологические аспекты выхода на пенсию и продолжения трудовой деятельности за пределами пенсионного возраста. Одной из таких моделей является «лестница», предложенная доктором экономических наук А.П. Егоршиным [7].

Карьерная модель «лестница» (рис. 1) демонстрирует ситуацию, когда работник достиг пика своей карьеры и уже в скором времени должен уходить на пенсию. Модель предусматривает, что каждая ступенька служебной карьеры это определенная должность, которую работник занимает определенное время. В большинстве ступеней – это 5 лет. С ростом квалификации, творческого потенциала и производственного опыта руководитель или специалист поднимается по служебной лестнице.

Верхней ступеньки служебной карьеры работник достигнет в период максимального потенциала, когда накоплен большой опыт и приобретены высокая квалификация, широта кругозора, профессиональные знания и умения. После занятия верхней должности начинается планомерный спуск по служебной лестнице приблизительно с 55–60 лет. Учитывая физическое старение организма работы характеризуются как: менее интенсивные, не требующие принятия сложных решений в экстремальных ситуациях, руководства большим коллективом, физического напряжения.



Рис. 1. Модель карьеры «лестница»*

* Усовершенствовано авторами по результатам исследования

На пенсии у многих людей, по словам психологов, наступает «пенсионная болезнь», которая проявляется в потере ощущения трудовой удовлетворенности и значимости в обществе. После ухода на пенсию человек чувствует себя «ненужным». Это для него может обозначать отказ от всего важного, ценного и продуктивного в жизни. Данная причина вынуждает многих пожилых людей продолжать работать и после достижения пенсионного возраста.

Через институт наставничества пожилой человек может успешно проходить стрессовый момент выхода на пенсию. Подобный момент является не только стрессовым для пенсионера, который остается «не у дел», но и для самого предприятия. Предприятие в лице отправленного на пенсию теряет носителя багажа накопленных знаний, как профессиональных, так и жизненных. Да и выход из коллектива привычного, знакомого всем звена ощутим для остальных сотрудников. Став наставником, пенсионер может продолжать работать по сокращенному графику, проводить на работе меньшее количество часов или и вовсе иметь один рабочий день в неделю, проводить консультации дистанционно.

Продолжать трудиться пожилые люди стремятся не только по экономическим соображениям, но и потому, что вовлеченность в работу дает им ощущение нужности, моральной независимости, а также устраняет дефицит общения, наполняет чувством собственного достоинства, не дает уходить в депрессию. Наставничество может стать залогом благополучия пожилых людей и средством повышения качества жизни.

В настоящее время многие крупные зарубежные компании возрождают институт наставничества. В качестве наставников работают пенсионеры – обладающие уникальными знаниями. Так, на производственных предприятиях холдинга STADA CIS существует многолетняя практика передачи опыта руководителями подразделений старшего возраста молодым преемникам. Часто руководитель не покидает компанию, достигая пенсионного возраста, а остается в качестве консультанта, советника. Бывают случаи, когда ушедшие на заслуженный отдых сотрудники снова возвращаются в отделы [8].

Компания «Marks and Spencer» в 2001 году отменила сроки выхода на пенсию для своих сотрудников. Работники старше 55 лет вольны выбирать, уходить им на пенсию или остаться. Как правило, большинство остаются. Для пожилых сотрудников на предприятии установлен неполный рабочий день. Многие становятся наставниками и делятся своим опытом с молодежью.

В 2004 году руководство завода «BMW» в немецком городе Дингольфинге столкнулось с проблемой старения кадров. Педантичные немцы подсчитали, что массовый выход на пенсию пожилых работников завода может сорвать планы по развитию бизнеса. Чтобы предотвратить кризис, топ-менеджеры компании распорядились переоборудовать фабрику с учетом возможностей пожилых людей.

В корпорации «Мечел» создан специальный совет ветеранов и учрежден институт наставничества [9].

Сегодня некоторые крупные промпредприятия России возрождают институт наставничества, который был широко развит в советские годы.

В 2011 году на базе Челябинского трубопрокатного завода был создан образовательный центр. В качестве наставников там работают пенсионеры, опытные рабочие и специалисты.

В России примеров последовательного и эффективного внедрения системы наставничества не много: КАМАЗ-металлургия, Кубышевский НПЗ, Северсталь [9].

Развитие программ наставничества в предпринимательстве является одним из важных и перспективных направлений деятельности Торгово-промышленной палаты РФ. В связи с этим Торгово-промышленная палата провела в конце 2014 года специальное исследование, посвященное ситуации с развитием наставничества в России.

Результаты исследования показали, что общение с наставниками повышает шансы на успех начинающего бизнеса на 50 %, аналогичные выводы сделаны по итогам исследования, проведенного в Великобритании в 2012 году.

Основной результат программ наставничества – создание новых жизнеспособных малых предприятий, привлечение энергичной и талантливой молодежи в бизнес, создание новых рабочих мест, эффективная и результативная передача полезного опыта зрелых предпринимателей молодым. Это в конечном итоге поднимает уровень развития предпринимательства [10].

По данным исследования американской консалтинговой компании TowersPerrin, работники в пожилом возрасте работают не хуже, а даже лучше молодых. Опросив 35000 тысяч сотрудников крупных корпораций, эксперты выяснили, что пожилые люди более ориентированы на организационные цели, в отличие от молодых, которые в основном преследуют свои личные интересы. Годовая прибыль компаний с более высоким уровнем клиентоориентированности работников часто превосходит средний уровень прибыли в отрасли. Поэтому, пожилые работники сегодня выгодны работодателям [11].

Наставничество может стать важным механизмом повышения конкурентоспособности современных предприятий в современных условиях экономического роста.

Современным требованиям бизнеса не соответствует качество обучения специалистов в учебных заведениях страны. Современные программы обучения отстают от создания новых технологий в ряде отраслей. Выпускников учебных заведений приходится «доучивать» в процессе работы. Наставничество могло бы решить эту проблему с наименьшими затратами для самого предприятия.

Многим предприятиям не хватает персонала среднего возраста, среди работников преобладают лица пожилого возраста и молодые малоопытные люди, которые только закончили вуз. Наставничество необходимо, для передачи накопленного опыта старшим поколением молодым специалистам.

Для укрепления конкурентных позиций на рынке предприятие должно расти, при этом будет большой приток работников-новичков, которых необходимо обучать. Внедрение института наставничества может обеспечить обучение с минимальными издержками для предприятия.

Учитывая современную демографическую специфику, правительства всех цивилизованных стран мира вынуждены проводить политику социально-экономической поддержки пожилых людей при активном участии всех представителей бизнеса.

Сегодня старение населения становится неизбежным глобальным явлением, которое будет оказывать влияние на комплексное изменение общества на многих уровнях. Пожилые люди могут вносить значительный вклад в социально-экономическое развитие общества, как в роли официальных трудовых ресурсов, так и в роли лиц осуществляющих

социально-психологическую поддержку молодым специалистам. Общество должно содействовать укреплению этого вклада.

Сегодня помогая пожилым людям поддерживать хорошее здоровье и устраняя многочисленные барьеры, препятствующие их непрерывному участию в жизни общества, все мы повышаем их качество жизни и благополучие.

Многочисленные теоретические и эмпирические работы доказывают, что старение населения и сопутствующие ему изменения демографической структуры общества требуют формирования новой концепции благополучия и качества жизни населения страны.

Таким образом, можно сделать следующие выводы.

Современные демографические изменения порождают две глобальные проблемы: изменение социально-экономической роли пожилых людей в обществе и стремительное сокращение численности трудовых ресурсов во всех развитых странах мира. Решения этих проблем взаимосвязаны.

Повышая интерес пожилых людей к производительной деятельности в различных экономических сферах можно повысить их качество жизни по рейтинговым показателям трех основных групп: материальной обеспеченности, состояния здоровья, образования и занятости.

Существует множество путей привлечения пожилых людей к активной социально-экономической деятельности. Одним из них является возрождение института наставничества.

Создание и развитие института наставничества является сложным и длительным процессом выгодным для предприятий любого уровня роста.

Институт наставничества может стать основой новой концепции повышения качества жизни и достижения непрерывного благополучия лиц старшего поколения во многих странах мира.

Исследование выполнено в рамках РГНФ научного проекта № 14-12-70009 «Анализ влияния экономических решений на качество жизни и экономическую активность пожилых людей» и при поддержке Министерства образования и науки Российской Федерации в рамках выполнения научно-исследовательских работ по направлению «Оценка и улучшение социального, экономического и эмоционального благополучия пожилых людей», договор № 14.Z50.31.0029.

Список использованной литературы.

1. MARKSMAN в СМИ [Электронный ресурс] // Marksmans. URL: <http://www.marksmans.ru/press-center/our-articles/almost-half-of-the-companies-in-the-russian-federation-is-experiencing-a-shortage-of-skilled-personn> (дата обращения: 26.01.2016).

2. Возрастные работники: плюсы и минусы [Электронный ресурс] // Все из жизни HR-менеджера. URL: <http://www.hr-life.ru/article/vozzrastnye-rabotniki-plyusy-i-minusy> (дата обращения: 27.01.2016).

3. Построение системы наставничества на предприятии [Электронный ресурс] // Человеческий капитал. Консалтинговая компания. URL: <http://hrconsalting.ru/uslugi/kadrovyi-konsalting/postroenie-sistemy-nastavnichestva-na-predpriyatii> (дата обращения: 26.01.2016).

4. Дефицит кадров – основная проблема, по мнению HR-Директоров [Электронный ресурс] // HR – Сообщество и Публикации. URL: <http://hr-portal.ru/news/deficit-kadrov-osnovnaya-problema-po-mneniyu-hr-direktorov> (дата обращения: 27.01.2016).

5. Ожегов С.И. Словарь русского языка. – М.: Мир и образование, 2014. – 266 с.

6. Индекс качества жизни пожилых людей в странах мира в 2015 [Электронный ресурс] // Центр гуманитарных технологий информационно-аналитический портал. URL: <http://gtmarket.ru/news/2015/09/28/7245> (дата обращения: 28.01.2016).

7. Егоршин А.П. Управление персоналом: учебник для вузов. – 4-е изд. – Н. Новгород, 2003. – 720 с.
8. Возрастной тупик или новые горизонты [Электронный ресурс] // Фармперсонал. Работа и обучение. URL: <http://pharmpersonal.ru/publs/statji/novaja-upravlenie-personalom/vozzrastnoj-tupik-ili-novye-gorizonty.html> (дата обращения: 29.01.2016).
9. Западные компании пересматривают отношение к пожилым работникам [Электронный ресурс] // Ведомости. URL: https://www.vedomosti.ru/management/articles/2012/08/01/dorogu_pozhilym (дата обращения: 30.01.2016).
10. Наставничество – эффективный инструмент поддержки начинающих предпринимателей [Электронный ресурс] // Торгово-промышленные Ведомости. URL: http://www.tpp-inform.ru/analytic_journal/6438.html (дата обращения: 28.01.2016).
11. Выгодные сотрудники [Электронный ресурс] // FLEXIBLE RECRUITMENT APPROACH. URL: <http://www.flexsearch.ru/stati/2/72.html> (дата обращения: 28.01.2016).
12. Наставничество – часть основного капитала компании [Электронный ресурс] // Деловой мир. URL: <http://delovoymir.biz/ru/articles/view/?did=11481> (дата обращения: 28.01.2016).
13. Безручко П.В. Система наставничества // Элитный персонал. – 2009. – № 34.
14. Горшкова Е.Г., Кухаркова О.В. Коуч-наставничество как инструмент развития бизнеса. Практическое руководство. – СПб.: Речь, 2006. – 144 с.

СУЩНОСТЬ ОЦЕНКИ ЭКОНОМИЧЕСКОГО И СОЦИАЛЬНОГО БЛАГОПОЛУЧИЯ НАСЕЛЕНИЯ

Я.И. Тимофеева, Г.А. Золотарева

Томский политехнический университет, г. Томск

E-mail: Yana1524@yandex.ru

Научный руководитель: Золотарева Г.А., канд. экон. наук, доцент

Статья посвящена анализу методик, с помощью которых можно определить благополучие человека. Приведена система обобщающих показателей оказывающие влияние на качество жизни населения. Выявлены наиболее часто встречающиеся факторы, определяющие уровень жизни населения. Произведен сравнительный анализ методик оценки качества жизни населения. Выявлены достоинства и недостатки способов оценки благополучия населения.

В России сегодня идет целенаправленная активизация процессов модернизации во всех сферах социальной жизнедеятельности отмечается существенное возрастание интереса к проблемам благополучия человека и общества.

Сегодня во всем мире благополучие населения становится стратегическим ориентиром и критерием результативности социальной политики. Современные социологические исследования социального благополучия населения ориентированы на практические социальные задачи, связанные с разработкой, сбором социальных показателей, позволяющих произвести комплексную оценку социального благополучия населения страны или отдельных регионов.

Стоит отметить, что благополучие это все-таки субъективная оценка. Для того чтобы точно оценить экономическое и социальное благополучия населения необходимы количественные показатели. К данным показателями сегодня можно отнести – уровень и качество жизни населения. Данные показатели показывают развитие социально-экономических отношений в стране.

Среди огромного количества работ, которые посвящены изучению качества жизни населения, до настоящего времени нет единого понимания, какие явления отражают понятие «качество жизни, «уровень жизни», «благополучие».