

7. Ватутина Л. А., Хоменко Е. Б. Интеллектуальное предпринимательство: субъекты, технология и инфраструктурное обеспечение // Глобальный научный потенциал. – 2015. – № 2(47). – С. 100–103.

8. Астафьев Е. В. Современные тенденции в развитии инновационной системы отечественной экономики. – URL:

http://www.teoriapractica.ru/rus/files/arhiv_zhurnala/2014/3/ekonomika/astafiev.pdf (дата обращения: 26.01.2017).

9. Хоменко Е. Б., Кузнецова А. Г. Значение инфраструктуры предпринимательства для повышения экономической безопасности и эффективности региональных инновационных кластеров // Вестник ИжГТУ имени М. Т. Калашникова. – 2016. – № 2(70). – С. 30–32.

Получено 03.04.2017

УДК 331.103.4

DOI 10.22213/2413-1172-2017-2-140-142

Г. П. Раменская, кандидат экономических наук, доцент, Российский государственный педагогический университет, Екатеринбург

С. Е. Раменский, кандидат биологических наук, Екатеринбург

В. С. Раменская, кандидат юридических наук, доцент, Уральская государственная юридическая академия, Екатеринбург

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ ДЛЯ ВЫБОРА РАБОТНИКА ИЗ ЧИСЛА ПЕНСИОНЕРОВ, ЖЕЛАЮЩИХ ЗАНЯТЬ ВАКАНТНОЕ РАБОЧЕЕ МЕСТО

Все более сложные условия развития общества требуют увеличения эффективности использования ресурсов, в том числе трудовых. Возрастает роль анализа соответствия возможностей работника и требований к квалификации на занимаемом им рабочем месте. Это особенно актуально для пенсионеров, которые хотят заниматься общественно значимым, квалифицированным трудом. Сказанное обуславливает большое значение создаваемых и внедряемых в России профессиональных стандартов.

Профессиональный стандарт представляет комплексное описание квалификации, трудовых функций, знаний и умений, которыми должен обладать работник для осуществления определенной профессиональной деятельности. Предусмотрено, что работодатели будут использовать профессиональные стандарты как основу определения и развития профессиональных компетенций, аттестации работников, разработки должностных инструкций с учетом применяемых технологий, способов организации производства и труда [1]. Стандарты должны способствовать повышению качества образования, в них должны отражаться национальные и другие особенности региона [2].

В странах Европы профессиональные стандарты после проведенной унификации были положены в основу обучения населения. Для российских вузов и колледжей образовательные стандарты, которые бы учитывали профессиональные стандарты, еще предстоит создать [3]. Планируется постепенное, до 2020 года, внедрение профессиональных стандартов в бюджетных организациях. План внедрения указывается в «дорожных картах», которые, согласно постановлению правительства, создаются для каждой отрасли [4].

Авторами статьи в рамках пилотного проекта было проведено исследование возможности использо-

вания профессиональных стандартов для анализа имеющихся вакансий на предмет их занятия пенсионерами, ищущими работу.

Реализация трудового потенциала пожилых людей становится возможной благодаря тому, что функции различных систем организма пожилого человека угасают с разной скоростью. Н. С. Глуханюк и Т. Б. Гершкович назвали это явление «внутриличностной гетерохронностью» [5, с. 32].

Поддержание гомеостаза человека пенсионного возраста требует специальных усилий, в том числе, финансовых, материальных, физических, от него самого и окружающих его людей. Для пожилого человека более важным, чем для молодого, зрелого, может оказаться чувство необходимости людям. Это обстоятельство следует учитывать в числе ограничивающих условий при поиске оптимальных решений, например, с помощью моделей линейного программирования. Как показала практика, оптимизация без учета этого обстоятельства, с применением моделей стоимостных целевых функций приводит к увеличению в 3-4 раза количества пожилых людей, проживающих в домах престарелых, которых надо обслужить одному социальному работнику. Но, получая меньшую поддержку, в том числе эмоциональную, пенсионеры быстро теряют интерес к жизни.

Использование труда работников молодого, зрелого возраста, как правило, более эффективно с точки зрения производства. Становится понятным, почему «по сути, жизнь пожилых людей у нас мало кого интересует. Выйдут на пенсию – сидят перед телевизором либо забивают «козла» во дворе, хотя подобный образ жизни как раз ее и укорачивает» [6]. Клубы по интересам, институты третьего возраста не всегда могут обеспечить пожилому человеку чувство сопричастности к событиям в общественной жизни, на производстве.

По оценке А. С. Франц, для эффективной, даже самозабвенной работы россиян большое значение имеет наличие чувства комфорта в коллективе [7, с. 32, 34], с возрастом у людей эти особенности только усиливаются. Увеличивается актуальность поиска наилучшего соответствия возможностей пенсионера и значимых условий конкретного рабочего места.

Любая система (в том числе техническая, биологическая) стремится использовать в первую очередь наиболее эффективные ресурсы для своего развития, поддержания гомеостаза. Наилучших результатов можно достичь, если изменять систему с учетом направлений ее собственного развития, обусловленных в ряде случаев ее адаптацией к новым условиям существования.

Требования, содержащиеся в профессиональных стандартах, могут использоваться для подготовки к работе по соответствующей специальности, на определенной должности, в том числе и для пожилых людей.

На стадии пилотного проекта была изучена информация сайта «Вакансии и работа: для пенсионеров» в Екатеринбурге 22.11.2016 года. Свободные рабочие места для пенсионеров классифицировали согласно Справке о профессиональных стандартах, подготовленной экспертами компании «Гарант» (по состоянию на 21.10.2016 года).

Оказалось, что работодатель часто стремится совместить должностные обязанности нескольких вакантных рабочих мест. Это явление характерно для условий экономического кризиса, особенно применительно к пенсионерам. Расширение круга задач работника (за рамки должностных инструкций) отмечается многими пожилыми людьми, занимающими разные должности. Этот вывод был подтвержден позднее, в конце 2016 года, в статье [8] как одно из следствий «оптимизации кадров». Из-за кризиса на многих предприятиях региона произошли сокращения сотрудников, выросла нагрузка на одного работника, люди стали сильнее уставать, совершать больше ошибок. Увеличилось количество травм и несчастных случаев, впрочем, скрываемых как руководителями организации, так самими работниками (в последнем случае – из-за опасений лишения премии коллектива участка, на котором произошло такое событие).

В условиях кризиса увеличиваются объем, содержание, жесткость требований владельцев предприятий к нанимаемому либо уже работающему человеку. Эти обстоятельства нужно учитывать работникам службы занятости, специалистам рекрутинговых фирм при выборе наиболее перспективного человека из числа желающих занять вакантное рабочее место, особенно в случае оценки пожилых претендентов.

Трудности информационного обеспечения профессионального отбора имеют объективный характер, так как россияне могут работать по более чем 1000 различным профессиям. Обычно работодатель (заказчик) сообщает, какие сотрудники ему нужны. Ответственные лица служб занятости, рекрутинговых агентств выбирают, а затем уточняют список

профессиональных стандартов, требования в которых наилучшим образом описывают необходимые для работников характеристики. Условия, указанные в заявке, можно рассматривать как необходимые, но, как правило, недостаточные. Результаты испытательного срока помогают оценить качество полученных рекомендаций.

Часто рабочие места остаются незанятыми из-за их территориального несовпадения с местожительством потенциальных работников, которые имеют необходимое образование, подготовку, здоровье. «В условиях современной России человеческий капитал – это, как правило, ресурс местный» [9]. В 2016 году проблемы в экономике страны привели к усилению оснований для такой оценки. Отсутствие нужной социальной и транспортной инфраструктуры, значительные затраты времени, высокая стоимость проезда из сельской местности, маленьких и средних городов, моногородов в «зоны притяжения трудовых ресурсов» (к примеру, в город Екатеринбург) подчас делают экономически невыгодным ежедневные поездки людей на работу (особенно людей пожилого возраста).

Представленные списки вакантных рабочих мест могут содержать устаревшие, неактуальные сведения, отдельные позиции оказываются уже занятыми. Влияние этих факторов оценено авторами статьи как случайное, не имеющее направленности, способное существенно исказить полученные результаты.

Относительно большое количество объявлений было о наличии свободных рабочих мест для пенсионеров согласно коду профессионального стандарта 07 «Административно-управленческая и офисная деятельность». С точки зрения работодателя от пожилого работника трудно ожидать высокой эффективности выполнения работ, связанных с физическими нагрузками (это понимают сами пенсионеры). Напротив, практический опыт, мудрость, которыми обладают некоторые представители третьего возраста, могут оказаться очень полезными при целенаправленном взаимодействии с людьми. Во время экономического кризиса вопросы управления организаций становятся особенно актуальными.

Кроме того, в процессе исследования выявлено, что при подборе кадров не всегда достаточно информации, содержащейся в профессиональных стандартах. Для различных обобщенных трудовых функций профессионального стандарта (из числа подобранных) приведены свои трудовые функции, для каждой из которых дано детальное описание соответствующих трудовых действий, необходимых умений и знаний. Это выгодно отличает стандарт, например, от содержимого раздела «Доминирующие виды деятельности» профессиограммы [10, с. 379–383]. Достоинством профессиограмм является наличие в них перечня качеств, обеспечивающих успешность выполнения профессиональной деятельности либо, напротив, препятствующих этому. Исходя из сказанного, при решении практических задач подбора кадров целесообразно применять как профессиональные стандарты, так и профессиограммы.

Разработка и внедрение профессиональных стандартов позволяет уточнить, формализовать информацию о характеристиках, которыми должен обладать сотрудник предприятия или желающий занять конкретное рабочее место. Профессиональные стандарты также необходимы лицам, осуществляющим профессиональный отбор, претендентам и в конечном счете – самим работодателям.

Как показал опыт исследования, для обработки сведений о работодателях массовых специальностей целесообразно использовать последовательный анализ по многим признакам, а при оценке представителей уникальных, малочисленных профессий – кластерный анализ [11].

Библиографические ссылки

1. О применении профессиональных стандартов в сфере труда. Информация Минтруда России от 10.02.2016 [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.trudcontrol.ru/press/law/23992/informaciya-mintruda-rossii-ot-10-02-2016-o-primeneni-professionalnih-standartov-v-sfere-truda> (дата обращения: 17.11.2016).
2. Управление образовательными системами : курс лекций / авт.-сост. Л. Д. Старикова, Е. А. Жученко. – Екатеринбург : Рос. гос. проф.-пед. ун-т, 2007. – 141 с.
3. Россия ошиблась с выбором? «Pro et Contra»: Ректор МГУ предложил отказаться от Болонской системы [Электронный ресурс]. – URL: <http://kommersant.ru/doc/3164012> (дата обращения: 10.12.2016).
4. Доклад Министра труда и социальной защиты РФ Максима Топилина на совещании Президента России Владимира Путина с членами Правительства России [Электронный ресурс]. – URL: <http://spkfr-ur.ru/o-konferentsii/povosti/2016/11/35> (дата обращения: 4.11.2016).
5. Глуханюк Н. С., Гершкович Т. Б. Поздний возраст и стратегии его освоения. – Екатеринбург : Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та, 2003. – 112 с.
6. Зотов Г. Страна столетних. Почему китайцы собираются жить дольше россиян // Аргументы и факты – Урал. – 2014. – № 44(1773). 29 октября – 4 ноября. – С. 36.
7. Франц А. С. Корпоративная культура и корпоративные ценности современной фирмы: международный опыт и российская практика / Д. Л. Стровский, А. С. Франц, Л. Е. Стровский [и др.] / под ред. Д. Л. Стровского. – Екатеринбург, 2003. – 285 с.
8. Смирнов А. Гибнут за металл // Аргументы и факты – Урал. – 2016. – № 51(1884). 21–27 декабря. – С. 22.
9. Про систему и винтики (передовица) // Эксперт-Урал. – 2012. – № 13(505). – С. 8–9.
10. Романова Е. С. 99 популярных профессий. Психологический анализ и профессиограммы. – 2-е изд. – СПб. : Питер, 2006. – 464 с.
11. Раменская Г. П., Раменский С. Е., Раменская В. С. Теоретико-методологические аспекты повышения эффективности добровольного квалифицированного труда пенсионеров в современной России. – Екатеринбург : Трикс, 2013. – 151 с.

Получено 17.03.2017