



Челомбитко Анна Николаевна

**ФОРМИРОВАНИЕ И РАЗВИТИЕ ЗАНЯТОСТИ ПОЖИЛЫХ ЛЮДЕЙ
В СОВРЕМЕННОЙ ЭКОНОМИКЕ РОССИИ**

Специальность 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством
(экономика труда)

Автореферат
диссертации на соискание ученой степени
кандидата экономических наук

Работа выполнена на кафедре менеджмента им. И.П. Поварича Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Кемеровский государственный университет»

Научный руководитель: **Морозова Елена Алексеевна**
доктор экономических наук, профессор, заведующая кафедрой менеджмента им. И.П. Поварича ФГБОУ ВО «Кемеровский государственный университет»

Официальные оппоненты: **Лобова Светлана Владиславьевна**
доктор экономических наук, профессор, заведующая кафедрой управления персоналом и социально-экономических отношений Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Алтайский государственный университет», г. Барнаул

Тонких Наталья Владимировна
кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры экономики труда и управления персоналом Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Уральский государственный экономический университет», г. Екатеринбург

Ведущая организация: Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Национальный исследовательский Томский государственный университет», г. Томск

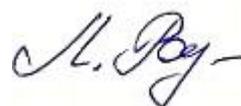
Защита состоится 25 сентября 2018 г. в 14-00 часов на заседании диссертационного совета Д 212.179.01 при ФГБОУ ВО «Омский государственный университет им. Ф.М. Достоевского» по адресу: 644053, город Омск, площадь Лицкевича, д. 1, ауд. 111.

С диссертацией можно ознакомиться в читальном зале библиотеки Омского государственного университета им. Ф.М. Достоевского.

Автореферат размещен на сайте ВАК Министерства науки и высшего образования РФ: <http://vak3.ed.gov.ru/catalogue> и на сайте Омского государственного университета им. Ф.М. Достоевского: <http://omsu.ru>.

Автореферат разослан 24 июля 2018 г.

Ученый секретарь диссертационного совета
доктор экономических наук, доцент



Л.А. Родина

I. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы. Проблема формирования и развития занятости пожилых людей приобретает все большее значение, поскольку возрастные границы трудовой деятельности постепенно размываются, вовлечение пожилых граждан в труд – расширяется. Гибкость возрастных рамок занятости создает предпосылки для использования трудового потенциала пожилых людей. Занятость пожилых людей позволяет более полно реализовать трудовой потенциал, компенсировать дефицит труда в ряде секторов. Многие пожилые работники обладают ценными профессиональными компетенциями. Очень велика их роль в технически сложных отраслях, научных, медицинских, проектно-конструкторских организациях, где особое значение имеет сохранение и передача накопленных компетенций, опыта. Для самих пожилых работников труд является не только источником заработка, но и важной составляющей качества жизни.

Современной России свойственны старение населения, повышение демографической нагрузки, поэтому рост занятости пожилых людей рассматривается как объективная необходимость. Однако эта сложная проблема, как правило, сводится к изменению пенсионного возраста и количественному наращиванию уровня занятости пожилых людей. В ограниченной степени учитывается необходимость развития качественных характеристик занятости, отражающих необходимость достойного продуктивного труда для всех членов общества. Такой подход явно ограничен как с научной, так и практической точки зрения. Увеличение пенсионного возраста не способно обеспечить расширенное трудоустройство, не говоря уже об улучшении таких параметров занятости, как заработная плата, производительность труда. Этому препятствуют негативные стереотипы, сложившаяся практика дискриминация пожилых людей, отсутствие механизма, методов продуктивного использования трудового потенциала, что приводит к отказам в трудоустройстве, вытеснению возрастных сотрудников на рабочие места низкого качества.

Для изменения данной ситуации необходимы исследования научных и прикладных основ формирования и развития занятости пожилых людей в количественном и качественном аспектах, учитывающие закономерности их трудовой деятельности. В этой связи является актуальным и практически значимым развитие теоретико-методологических подходов, организационно-методических основ, разработка конкретных механизма и методов формирования и развития занятости пожилых людей в современной российской экономике.

Степень изученности темы исследования. Отношения занятости являются важнейшим предметом исследования экономической науки. Фундаментальным теоретическим аспектам занятости посвящены работы таких ученых, как В.Н. Бобков, Б.Д. Бреев, Б.С. Бурыхин, Е.Я. Варшавская, В.Е. Гимпельсон, А.Я. Кибанов, Ю.П. Кокин, А.Э. Котляр, Л.Г. Миляева, Е.В. Нехода, Ю.Г. Одегов, Т.О. Разумова, А.И. Рофе, С.Ю. Роцин, Г.Г. Руденко, Э.Р. Саруханов, Р.Г. Смелик, Н.В. Тонких, Т.Я. Четвернина, Р.А. Яковлев и др. Организационно-управленческие аспекты формирования занятости населения, регулирования рынка труда, движения работников раскрыты в исследованиях С.Н. Апенько, А.А. Борисовой, Н.А. Волгина, Б.М. Генкина, Ю.В. Долженковой, О.С. Елкиной, И.В. Катунинной, А.В. Кашепова, С.В. Лобовой, А.А. Никифорова, К.М. Оганян, Ю.Г. Одегова,

И.П. Поварича, В.С. Половинко, С.А. Пузыревского, А.А. Сарабского, С.И. Сотниковой, Т.Ю. Стукен, Л.С. Чижовой и др.

Исследованиями трудовой деятельности, положения пожилых людей на рынке труда занимаются как экономисты, так и демографы, социологи, психологи. Социально-экономическое положение пожилых людей, их роль в экономике рассматривают В.Д. Альперович, А.Г. Вишнеvский, И.А. Григорьева, В.Г. Доброхлеб, М.Э. Елютина, Р.И. Капелюшников, О.В. Краснова, М.Н. Колосницына, В.М. Медков, А.Е. Миллер, М.А. Миллер, А.В. Писарев, Г.П. Раменская, Л.С. Ржаницына, В.Д. Роик, Л.И. Савинов, О.В. Синяvская, Е.И. Холостова, В.Д. Шапиро и др. Среди зарубежных исследователей, внесших существенный вклад в изучение социально-экономических проблем пожилого возраста, следует выделить Л. Ашоффа, Д. Блума, М. Кастельса, П. Ласло, Б. Нейгартена, Э. Россета, М. Рубнера, Н. Смелзера, Э. Шанаса, Э. Эриксона и др. Среди научных работ по отдельным аспектам труда и занятости пожилых людей следует отметить публикации Н.П. Бурлака, Д.Г. Владимирова, С.Л. Жарковой, М.С. Каза, И.Б. Литвинова, В.Ю. Ляшок, Э.И. Никоновой, А.Г. Новицкого, Д.Д. Репринцева, Т.В. Смирновой, Е.В. Щаниной и др.

Признавая большую научно-практическую ценность существующих исследований, необходимо констатировать, что остаются недостаточно изученными методические и организационно-управленческие подходы к формированию занятости пожилых людей с учетом не только количественных, но и качественных характеристик. Нуждаются в дальнейшем развитии также теоретические представления о специфике занятости пожилых людей, ее особенностях и содержательных характеристиках. Данные обстоятельства определяют актуальность диссертационного исследования, обуславливают выбор его темы, целей и задач.

Целью исследования является развитие теоретико-методических положений и разработка организационно-управленческих основ формирования занятости пожилых людей с учетом специфики современной экономики России. Достижение данной цели требует решения следующих **задач**:

1. Изучить подходы к исследованию занятости населения с учетом ее структуры, форм, закономерностей развития, количественных и качественных параметров.

2. Рассмотреть сущность и возрастные рамки категории «пожилые люди» в социально-экономической системе, выявить специфику участия пожилых людей в отношениях занятости, сформулировать ключевые критерии комплексной оценки характеристик их занятости.

3. Выявить условия и факторы формирования занятости пожилых людей в российской экономике, проанализировать существующую систему регулирования занятости пожилых людей.

4. Разработать методический инструментарий для оценки количественных и качественных характеристик занятости пожилых людей, провести анализ занятости пожилых людей в российской экономике.

5. Сформулировать концепцию развития занятости пожилых людей в российской экономике, разработать организационно-управленческий механизм формирования занятости пожилых людей, выявить и детализировать приоритетные ин-

струменты регулирования занятости.

Объект исследования – занятость пожилых людей в российской экономике.

Предмет исследования – формирование и развитие занятости пожилых людей в российской экономике.

Область исследования соответствует пункту 5.5 «Рынок труда, его функционирование и развитие, структура и сегментация (международный, национальные, региональные, внутрифирменные и т.д.); занятость населения (формирование формы и видов); безработица (основные виды и формы, социально-экономические последствия, пути минимизации)» паспорта специальности ВАК 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда).

Теоретической и методологической основой исследования являются фундаментальные научные труды по вопросам экономики труда, занятости, рынка труда, социально-экономических проблем пожилого возраста. В качестве методологической основы исследования использован системно-диалектический подход к исследованию социально-экономических явлений и процессов, в частности, формированию эффективной занятости. Для достижения цели, решения научных задач использованы такие общенаучные методы исследования, как абстрагирование, обобщение, экспертные оценки, группировка и классификация, сравнительный анализ, а также экономико-статистические методы – корреляционно-регрессионный анализ, индексный анализ, рейтинговые оценки, анализ структурных сдвигов.

Информационной и эмпирической базой исследования являются данные научных публикаций в монографиях, статьях в журналах и сборниках научных трудов, сети Интернет, материалы органов государственной власти, местного самоуправления (концептуальные, программные документы, официальные статистические данные Росстата РФ, отчетные материалы и доклады министерств и ведомств), документы и материалы образовательных организаций высшего образования, результаты социологических опросов, экспертных интервью, эмпирические данные, полученные в ходе авторских исследований.

Научная новизна исследования заключается в следующем:

1. Конкретизирован терминологический аппарат исследования занятости пожилых людей – «пожилой работник», «занятость пожилых людей» на основе уточнения границ отношений занятости и пожилого возраста, определены качественные характеристики занятости пожилых людей с позиции требований трех сторон социально-трудовых отношений, раскрыты позитивные особенности пожилых людей в отношениях занятости, что позволило аргументировать предпосылки формирования занятости пожилых людей в современной экономике России.

2. Разработан методический подход к оценке занятости пожилых людей на основе количественных и качественных характеристик. Для оценки количественного уровня занятости предложены коэффициенты занятости пожилых людей, уровня занятости пожилых людей по отношению к общему уровню занятости, удельного веса пожилых занятых в численности занятых граждан в целом, которые учитывают вклад пожилых людей в рабочую силу. Качественные характеристики занятости пожилых людей предложено оценивать на основе четырех коэффициентов, позволяющих определить сбалансированность ее структуры, степень

распространения гибкой и неформальной занятости, сравнительный уровень заработка пожилых работников.

3. Выявлены основные тенденции и особенности развития занятости пожилых людей в современной экономике России: относительный и абсолютный количественный рост занятости, зависимость от демографических (а не экономических) факторов на уровне страны и регионов, несбалансированность структуры занятости, расширение неформального найма, недостаточное использование гибкой занятости по параметру рабочего времени. С использованием экономико-статистических методов доказано, что численность занятых и экономически активных пожилых граждан будет возрастать с ускорением в абсолютном и в относительном выражении, что требует развития организационно-управленческих основ формирования их занятости.

4. Предложена концепция формирования занятости пожилых людей в экономике России, включающая в себя базовую идею, основные положения, цель и задачи, принципы управления, стратегическое видение результатов реализации концепции. В качестве основных положений концепции, отличающих ее от имеющихся подходов, обоснованы синхронное использование всего комплекса методов регулирования занятости, переход от сугубо количественных целей роста занятости к целям, ориентированным на качественные характеристики, использование преимуществ пожилых работников.

5. Разработан организационно-управленческий механизм формирования эффективной занятости пожилых людей в экономике России, представленный блоками структурного, параметрического и координатного управления, базирующийся на интеграции субъектов рынка труда и сферы социально-профессиональной переподготовки пожилых граждан, выделении приоритетных инструментов регулирования для федерального, регионального, организационного уровней. Сформирована модель интеграции субъектов управления, определяющая базовые направления и формы совместной деятельности органов власти федерального, регионального уровней, объединений работников и работодателей, общественных организаций, сферы образования, а также алгоритм действий субъектов управления при формировании занятости пожилых людей на уровне территорий (регионов и муниципальных образований).

Практическая значимость исследования заключается в возможности использования положений, выводов, рекомендаций субъектами управления трудом для оценки занятости, формирования занятости пожилых людей, а также работодателями, привлекающими пожилых работников. Кроме того, материалы диссертации могут быть использованы высшими учебными заведениями при преподавании дисциплин «Экономика труда», «Рынок труда и занятость населения», «Социальная политика и качество жизни», «Управление человеческими ресурсами».

Апробация результатов исследования. Основные результаты, выводы исследования докладывались и получили одобрение на международных научно-практических конференциях в Санкт-Петербурге (2007, 2016 гг.), Саратове (2013, 2015 гг.), Пензе (2015, 2016, 2017 гг.), Казани (2016 г.), Новосибирске (2016 г.), Москве (2017 г.), Челябинске (2017 г.), а также на научных семинарах экономического факультета, института экономики и управления ФГБОУ ВО «Кемеровский

государственный университет» (2015, 2017 гг.).

Теоретические и практические положения исследования были использованы при выполнении работ по государственным контрактам с администрацией Кемеровской области №700110110012 «Проведение социологических опросов в муниципальных образованиях Кемеровской области по вопросам качества предоставления государственных и муниципальных услуг» (2011 г.); №62/2012 «Качество оказания государственных и муниципальных услуг» (2012 г.); №140102130003 «Социально-политическая ситуация в муниципальных образованиях» (2013 г.). Результаты, рекомендации исследования использованы в практической деятельности Департамента труда и занятости населения Кемеровской области, Отделения Пенсионного фонда РФ по Кемеровской области, а также внедрены в учебный процесс ФГБОУ ВО «Кемеровский государственный университет», что подтверждается актами и справками о внедрении.

Публикации. По теме диссертационного исследования опубликовано 14 работ общим объемом 7,15 п.л. (личный вклад автора – 5,00 п.л.), в том числе 6 статей в журналах, рекомендованных ВАК РФ.

Объем и структура работы. Работа состоит из введения, трех глав, заключения, списка использованных источников, приложений. Объем диссертации составляет 189 страниц. Работа содержит 20 таблиц, 19 рисунков, список литературы насчитывает 240 источников.

Во введении охарактеризована актуальность и степень разработанности темы, сформулированы цель, задачи, предмет и объект исследования, представлена научная новизна, теоретическая и практическая значимость полученных результатов.

В первой главе «Теоретико-методологические основы исследования и регулирования занятости пожилых людей» рассмотрены сущность и содержание основных понятий, связанных с занятостью населения, раскрыты современные подходы к изучению качественных аспектов занятости, выявлены и детализированы основные характеристики пожилых людей с точки зрения экономики труда, охарактеризована специфика участия пожилых людей в отношениях занятости, сформулированы критерии оценки их занятости.

Во второй главе «Особенности и тенденции формирования занятости пожилых людей в современной экономике России» исследуются условия развития занятости пожилых людей, предложен и аргументирован авторский методический подход к оценке занятости пожилых людей. Проанализированы тенденции развития занятости пожилых людей, установлены ее отличительные особенности, основные тенденции и характеристики развития.

В третьей главе «Организационно-управленческие основы формирования и регулирования занятости пожилых людей» представлена концепция развития занятости пожилых людей, разработан организационно-управленческий механизм, позволяющий реализовать на практике основные положения концепции, предложен алгоритм взаимодействия субъектов управления при организации трудоустройства пожилых людей. Изложены прикладные рекомендации по формированию занятости пожилых работников.

В заключении приведены основные результаты и выводы исследования.

II. ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ, ВЫНОСИМЫЕ НА ЗАЩИТУ

1. Конкретизирован терминологический аппарат исследования занятости пожилых людей – «пожилой работник», «занятость пожилых людей» на основе уточнения границ отношений занятости и пожилого возраста, определены качественные характеристики занятости пожилых людей с позиции требований трех сторон социально-трудовых отношений, раскрыты позитивные особенности пожилых людей в отношениях занятости, что позволило аргументировать предпосылки формирования занятости пожилых людей в современной экономике России.

Формирование занятости пожилых людей требует системного исследования их особенностей с позиции экономики труда. При этом представляются односторонними существующие представления о пожилых людях как о проблемном сегменте рынка труда, где регулирование занятости сводится к защите от дискриминации, стимулированию к найму, компенсации слабых сторон. Напротив, для развития отношений занятости необходимо использовать сильные стороны пожилых людей в контексте усложняющихся запросов рынка труда. На основе анализа теоретических положений, эмпирических данных сделан вывод, что в современных условиях к пожилым людям целесообразно относить граждан в возрасте старше 60 лет. Под пожилыми работниками предложено понимать лиц старше 60 лет, участвующих в отношениях занятости в формах: работа по найму (в т.ч. без оформления), самозанятость, работа по гражданско-правовым и авторским договорам, управление собственным бизнесом, выполнение других функций в нем.

В диссертации обосновано, что определение понятия «занятость пожилых людей» должно учитывать значительно более высокий уровень потенциальных участников по сравнению с занятостью населения в целом. Исходя из этого, занятость пожилых людей предлагается понимать как систему экономических, социальных, административно-правовых отношений по поводу формирования экономической активности, инициирования трудовых отношений и последующего участия в трудовой деятельности действующих и потенциальных пожилых работников, использования и частичного воспроизводства их трудового потенциала.

Современные подходы к исследованию и регулированию занятости уделяют значительное внимание ее качественным характеристикам – производительность труда, заработная плата, качество трудовой жизни и т.п., большую остроту имеет проблема формальной неэффективной занятости. В этой связи предложено определение занятости пожилых людей с учетом качественных характеристик, как отношений занятости, при которых на основе вовлечения в трудовую деятельность, использования объективных преимуществ и элиминирования недостатков (в частности, компенсации дефицита компетенций) пожилых работников обеспечивается продуктивный труд с высоким уровнем производительности, достойным трудовым доходом, обеспечивающим частичное воспроизводство трудового потенциала; а также соблюдается баланс интересов с работниками других возрастов. Данное определение ориентировано на критерий продуктивности труда в соответствии с методологией МОТ, а также позволяет учесть необходимость воспроизводства рабочей силы одновременно за счет трудового дохода и пенсии.

Обобщение специфических черт трудовой деятельности и занятости позволи-

ло, наряду с известными отрицательными характеристиками, вполне при этом поддающимися адекватным компенсационным воздействиям, раскрыть позитивные особенности пожилых людей в отношениях занятости:

– более высокий уровень ответственности, благонадежности и лояльности к труду, работодателю, меньшее распространение отрицательных зависимостей;

– заинтересованность и готовность работать в условиях гибкой занятости с точки зрения варьирования рабочего времени, трудового графика;

– наличие значительного накопленного человеческого капитала, сильными сторонами которого являются обширный опыт, знания, квалификация и способность к нестандартному решению профессиональных задач, передача опыта другим работникам (особенно в контексте стратегического проекта по запуску широкого движения наставничества в стране);

– позитивные отличия в структуре и интенсивности трудовой мотивации (более высокий уровень прямой мотивации, ее меньшая инструментальность).

Комплексный анализ позитивных и негативных особенностей трудовой деятельности пожилых людей позволяет сформулировать качественные характеристики их занятости с позиции различных сторон социально-трудовых отношений (рисунок 1).



Рисунок 1 – Качественные характеристики занятости пожилых людей

Современная занятость пожилых людей отличается несбалансированностью, что отражается в высокой концентрации на специфических рабочих местах,

большой территориальной вариации уровня занятости, высокой неравномерности уровня занятости среди разных групп пожилых людей, быстрой и резкой реакции профессионально-трудовых траекторий на изменения оплаты и условий труда. Сложившаяся ситуация указывает на необходимость высокой гибкости регулирования рынка труда и выработки дифференцированных методов воздействия на занятость пожилых людей.

На рисунке 2 представлено авторское видение предпосылок формирования занятости пожилых людей с учетом ее качественных характеристик, в разрезе которых проведено дальнейшее исследование.



Рисунок 2 – Предпосылки формирования занятости пожилых людей

2. Разработан методический подход к оценке занятости пожилых людей на основе количественных и качественных характеристик. Для оценки количественного уровня занятости предложены коэффициенты занятости пожилых людей, уровня занятости пожилых людей по отношению к общему уровню занятости, удельного веса пожилых занятых в численности занятых граждан в целом, которые учитывают вклад пожилых людей в рабочую силу. Качественные характеристики занятости пожилых людей предложено оценивать на основе четырех коэффициентов, позволяющих определить сбалансированность ее структуры, степень распространения гибкой и неформальной занятости, сравнительный уровень заработка пожилых работников

Методический подход к анализу занятости пожилых людей опирается на дифференциацию количественных и качественных характеристик занятости, а также учитывает особенности данной категории работников. При оценке количественного уровня занятости пожилых людей предложено использовать три коэффициента:

1) Коэффициент занятости пожилых людей, рассчитываемый по формуле (1):

$$K_{п.л.}^{зан} = \frac{З_{п.л.}}{Ч_{п.л.}}, \quad (1)$$

где $З_{п.л.}$ – численность занятых пожилых людей, тыс. чел.; $Ч_{п.л.}$ – общая численность пожилых людей.

2) Коэффициент уровня занятости пожилых людей по отношению к общему уровню занятости (2):

$$K_{у.з.} = \frac{K_{п.л.}^{зан}}{K_{нас.}^{зан}} = \frac{K_{п.л.}^{зан} \times Ч_{нас.}}{З_{нас.}}, \quad (2)$$

где $K_{нас.}^{зан}$ – коэффициент занятости населения в целом; $Ч_{нас.}$ – общая численность населения, чел.; $З_{нас.}$ – численность занятого населения.

3) Удельный вес пожилых занятых в численности занятых в целом, (3):

$$У_{зан.}^{п.л.} = \frac{З_{п.л.}}{З_{нас.}} \quad (3)$$

Предложенные показатели позволяют получить унифицированные относительные оценки уровня занятости пожилых людей на уровне стран, регионов и муниципальных образований. Относительный характер коэффициентов (1–3) предоставляет возможность проведения сравнений отдельных государств и территорий, а также получения рейтинговых оценок уровня занятости пожилых людей на основе использования приемов аддитивной свертки показателей.

Качественная оценка занятости пожилых людей должна быть в максимальной степени ориентирована на ее качественные характеристики, представленные в предыдущем научном положении. В исследовании были рассмотрены возможности и ограничения оценки качественных характеристик занятости пожилых людей, которые на существующей информационно-статистической базе не могут быть раскрыты полностью. Это позволило сделать вывод, что методический инструментарий оценки качественных характеристик занятости пожилых людей целесообразно дифференцировать по уровням социально-экономических систем. На

уровне национальной экономики и отдельных территорий (регионов, муниципальных образований) для оценки качественных характеристик занятости пожилых людей предлагаются следующие конкретные показатели, связанные с тремя группами характеристик.

Для оценки качественных характеристик занятости пожилых людей, связанных с интересами (требованиями) общества предлагается использовать показатели сбалансированности структуры занятости по видам экономической деятельности, а также по формальному статусу трудовых отношений:

1) Коэффициент сбалансированности занятости пожилых людей по видам экономической деятельности, основанный на алгоритме расчета коэффициента структурных сдвигов Гатева (4):

$$K_{п.л.}^{сб} = \sqrt{\frac{\sum_{i=1}^n (z_{i1} - z_{i0})^2}{\sum_{i=1}^n z_{i1}^2 + z_{i0}^2}} \quad (4)$$

где z_{i0} – доля i -того вида экономической деятельности (или группы занятий) в общей структуре занятости в национальной экономике; z_{i1} – доля i -того вида экономической деятельности (или группы занятий) в общей структуре занятости пожилых людей.

Важнейшей проблемой занятости пожилых людей является несбалансированность, смещение в пользу худших сегментов рынка труда. Поэтому чем выше данный коэффициент, тем сильнее распределение пожилых людей по видам экономической деятельности отличается от общей структуры занятости и тем выше риски формальной неэффективной занятости в малопродуктивных сферах

2) Коэффициент распространения неформальной занятости пожилых людей, который позволяет сравнить доли пожилых работников, занятых в неформальном секторе и неформально работающих граждан вообще (5):

$$K_{п.л.}^{неф} = \frac{D_{п.л.}^{неф}}{D_{нас.}^{неф}} \quad (5)$$

где $D_{п.л.}^{неф}$ – удельный вес пожилых людей, занятых в неформальном секторе в общей численности занятых пожилых людей; $D_{нас.}^{неф}$ – удельный вес всех занятых в неформальной секторе в общей численности занятых в национальной экономике.

Если данный показатель больше единицы, это указывает на более высокую распространенность неформальной занятости среди пожилых работающих, чем в среднем по экономике и наоборот. Высокие значения данного коэффициента также указывают на распространение «плохой» занятости пожилых людей с низкой защитой трудовых прав, прекаризацию их занятости.

Для оценки характеристик занятости пожилых людей, связанных с интересами (требованиями) сотрудников предлагается использовать соотношение заработных плат по группам пожилых работников и экономике в целом, которое предлагается характеризовать коэффициентом утраты заработка пожилых людей, рассчитываемым по формуле (6):

$$K_{n.l.}^{ymp} = \frac{ЗП_{n.l.}}{ЗП_{cp}}, \quad (6)$$

где $ЗП_{n.l.}$ – средняя месячная заработная плата пожилых людей (в целом или отдельным видам экономической деятельности, группам занятий), руб.; $ЗП_{cp}$ – средняя месячная заработная плата по всем работникам (в целом или отдельным видам экономической деятельности, группам занятий), руб.

Данный коэффициент показывает, насколько теряют в заработной плате пожилые работники по сравнению со средним уровнем оплаты труда. Низкое значение коэффициента свидетельствует о низкой оплате труда и дискриминации по возрастному фактору, а также указывает на маргинализацию, прекарризацию занятости пожилых работников.

Для оценки характеристик занятости пожилых людей, связанных с интересами (требованиями) работодателей целесообразно рассмотреть использование нестандартных, гибких режимов занятости при найме пожилых работников по сравнению со средними значениями. Чем выше распространенность гибкой занятости, тем в большей степени работодатель готов использовать труд пожилых людей в нестандартных формах, считая его эффективным. Оценить данную характеристику предлагается на основе коэффициента гибкой занятости пожилых людей, также базирующегося на алгоритме расчета коэффициента Гатева (7):

$$K_{n.l.}^{гибк} = \sqrt{\frac{\sum_{i=1}^n (P_{i1} - P_{i0})^2}{\sum_{i=1}^n P_{i1}^2 + P_{i0}^2}}, \quad (7)$$

где P_{i0} – доля i -той группы по продолжительности рабочего времени в общей структуре занятости; P_{i1} – доля i -той группы по продолжительности рабочего времени в общей структуре занятости пожилых людей.

На микроуровне (отдельная организация, предприятия), возможна более детальная оценка качественных характеристик занятости пожилых людей, включая производительность их труда и качество трудовой жизни.

3. Выявлены основные тенденции и особенности развития занятости пожилых людей в современной экономике России: относительный и абсолютный количественный рост занятости, зависимость от демографических (а не экономических) факторов на уровне страны и регионов, несбалансированность структуры занятости, расширение неформального найма, недостаточное использование гибкой занятости по параметру рабочего времени. С использованием экономико-статистических методов доказано, что численность занятых и экономически активных пожилых граждан будет возрастать с ускорением в абсолютном и в относительном выражении, что требует развития организационно-управленческих основ формирования их занятости.

С использованием предложенного методического подхода в диссертации проведена оценка занятости пожилых людей в современной экономике России и отдельных регионов (таблица 1).

Таблица 1 – Показатели количественной оценки занятости пожилых людей в России

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
$K_{п.л.}^{зан}$	0,102	0,111	0,113	0,115	0,113	0,123	0,123	0,123	0,130	0,127	0,127
$K_{у.з.}$	0,165	0,176	0,179	0,186	0,180	0,193	0,190	0,190	0,200	0,194	0,192
$У_{зан}^{п.л.}$	0,036	0,038	0,039	0,041	0,042	0,045	0,046	0,047	0,051	0,051	0,052

Автором выявлена тенденция устойчивого роста абсолютной численности занятых пожилых граждан и их удельного веса в экономически активном, занятом населении. Построение уравнений тренда (таблица 2) позволяет утверждать, что рост занятости и экономической активности пожилых людей в современной экономике России происходит с ускорением, поэтому в среднесрочной перспективе ежегодно должен решаться вопрос о трудоустройстве 120-130 тыс. пожилых людей, а в перспективе и большего количества, что требует адекватной политики занятости. Исследование удельного веса пожилых людей в общей численности занятых с использованием регрессионных уравнений показало, что их доля будет ежегодно расти на 0,15-0,20%. При этом занятость пожилых людей максимально концентрируется в возрастной группе 60-72 лет.

Таблица 2 – Уравнения трендов численности экономически активных и занятых пожилых людей в России

Статистические оценки	Численность экономически активных пожилых людей		Численность занятых пожилых людей	
	Линейный тренд	Параболический тренд	Линейный тренд	Параболический тренд
Общий вид уравнения	$y = 133,79 t - 2456,17$	$y = -1,02t^2 + 146,09t + 2429,53$	$y = 129,73t + 2371,82$	$y = -0,19t^2 + 131,97t + 2366,97$
Ошибка аппроксимации, процентов	1,40	1,40	1,55	1,54
<i>t</i> -статистика	24,56	0,50	22,05	0,08
<i>F</i> -статистика	603,2	276,7	486,3	216,3
Коэффициент детерминации	0,99	0,99	0,98	0,98

В ходе исследования выявлена такая тенденция занятости пожилых людей, как ее фактическая независимость от макроэкономической динамики. Расчет коэффициентов корреляции между динамикой ВВП с одной стороны и показателями «численность экономически активного населения пожилого возраста», «численность занятого населения пожилого возраста», «удельный вес пожилых людей в экономике», «численность пожилых безработных граждан» показал отсутствие статистических связей. Значимой корреляции показателей экономической активности, занятости населения в целом и пожилых людей также не наблюдается. Рост общей численности пожилых людей автоматически сопровождался ростом численности пожилых работников. Несмотря на пенсионный возраст, люди все же находили и находят определенные возможности для трудоустройства даже при общем ухудшении ситуации на рынке труда. Однако при этом пожилые работники

либо остаются до последней возможности на тех же рабочих местах, что они занимали ранее, либо соглашаются на сколь угодно неблагоприятные условия занятости и низкий уровень оплаты труда. В результате занятость пожилых людей в экономике России часто становится формальной и неэффективной.

Межрегиональный анализ занятости пожилых людей в Сибирском федеральном округе с использованием коэффициентов (1–3) и интегрального показателя P_i , получаемого путем аддитивной свертки, указывает на отсутствие принципиальных отличий (таблица 3). Межрегиональная дифференциация показателей занятости пожилых людей крайне низка, их распределение близко к распределению по равномерному закону. При этом низкая вариация показателей не позволяет однозначно выделить ключевые факторы существующих минимальных различий в уровнях занятости пожилых людей, включая продолжительность жизни.

Таблица 3 – Показатели количественной оценки занятости пожилых людей в субъектах Сибирского федерального округа РФ

Наименование региона	$K_{п.л.}^{зан}$	$K_{у.з.}$	$У_{зан}^{п.л.}$	Общий рейтинг (P_i)
Республика Алтай	0,144	0,236	0,059	2,813
Омская область	0,130	0,199	0,065	2,475
Иркутская область	0,130	0,202	0,060	2,346
Новосибирская область	0,118	0,184	0,059	1,985
Республика Тыва	0,106	0,215	0,036	1,367
Красноярский край	0,104	0,161	0,047	1,208
Кемеровская область	0,091	0,147	0,049	0,962
Республика Бурятия	0,094	0,160	0,043	0,932
Республика Хакасия	0,084	0,135	0,045	0,632
Алтайский край	0,074	0,122	0,043	0,313
Томская область	0,076	0,129	0,037	0,215
Забайкальский край	0,074	0,125	0,033	0,026

Исследование качественных характеристик занятости пожилых людей с использованием коэффициентов (4–7) позволило установить, что она смещена в пользу таких видов экономической деятельности, как сельское хозяйство, а также образование и здравоохранение при низкой занятости в добывающей промышленности, строительстве. Величина коэффициента сбалансированности занятости пожилых людей в 2016 г. составляет 0,30 (в 2010 г. – 0,29), что свидетельствует о значительных нарастающих отличиях структуры занятости пожилых людей. Значительная доля пожилых людей в сельском хозяйстве объясняется рядом факторов – высоким удельным весом пожилых людей в сельском населении, низкой миграционной активностью, дефицитом рабочей силы на селе. Поэтому оно является крупнейшим работодателем для пожилых граждан. Образование и здравоохранение характеризуются высоким уровнем требований к образовательному цензу и опыту работников при низкой конкурентоспособности как работодатели на рынке труда, поэтому используют труд большого числа лиц пожилого возраста. Коэффициент распространения неформальной занятости пожилых людей в 2016 г. составил 1,06 (в 2006 г. – 0,73), следовательно, пожилые люди чаще вынуждены работать без официального оформления. Расширение занятости пожилых людей во

многом вылилось в неформальный найм.

Коэффициент утраты заработка пожилых людей в значительной степени зависит от рода занятий, так руководители и специалисты старше 65 лет зарабатывают даже несколько выше среднего по всем возрастам (коэффициент утраты заработка больше единицы). Существенно ниже уровень оплаты труда рабочих, сотрудников сферы обслуживания, операторов установок и машин. Квалифицированные пожилые рабочие получают на 10% меньше среднего уровня. С точки зрения оплаты труда пожилые работники по большинству видов занятий подвергаются определенной дискриминации, что говорит о худших качественных характеристиках занятости.

Коэффициент гибкости занятости пожилых людей, рассчитанный по данным о длительности рабочей недели по возрастным группам в 2016 г. составил 0,1, что указывает на фактическое отсутствие структурных различий между пожилыми работниками и всем кругом занятых. Таким образом, вывод о большей распространенности гибкой занятости в форме сокращенной рабочей недели среди пожилых работников следует отвергнуть. Необходимо констатировать, что пожилые работники в российской экономике лишь в крайне ограниченной степени могут использовать возможности гибкой занятости.

Сложившаяся ситуация актуализирует проблему формирования эффективной занятости, поскольку структура распределения пожилых людей по видам экономической деятельности в значительной мере смещена относительно общеэкономических пропорций, мало развиты гибкие системы занятости, недостаточно эффективно и гуманно используется накопленный трудовой потенциал.

4. Предложена концепция формирования занятости пожилых людей в экономике России, включающая в себя базовую идею, основные положения, цель и задачи, принципы управления, стратегическое видение результатов реализации концепции. В качестве основных положений концепции, отличающих ее от имеющихся подходов, обоснованы синхронное использование всего комплекса методов регулирования занятости, переход от сугубо количественных целей роста занятости к целям, ориентированным на качественные характеристики, использование преимуществ пожилых работников.

Формирование занятости пожилых людей требует системных управленческих действий ряда субъектов, что достигается на основе единого целостного понимания целей, характеристик, динамики развития занятости в будущем. Это предполагает необходимость разработки единой концепции формирования занятости пожилых людей, учитывающей ее количественные и качественные характеристики. Предложенная в диссертации концепция исходит из объективных экономико-демографических условий, способствующих абсолютному и относительному росту занятости пожилых людей, существующих потребностей в повышении качества жизни, а также длительности активной жизни данной категории населения.

Учитывая существующие подходы к определению структуры понятия «концепция» применительно к управлению социально-экономическими системами, а также то обстоятельство, что концепция не должно подменять собой все остальные управленческие категории, в структуру предлагаемой концепции формирования занятости пожилых людей включены такие компоненты, как: базовая идея,

основные положения (ключевые для понимания занятости пожилых людей теоретико-методологические тезисы), цель и задачи, принципы управления, стратегическое видение результатов концепции (рисунок 3).



Рисунок 3 – Структура концепции формирования эффективной занятости пожилых людей в современной экономике России

Основная идея предлагаемой концепции опирается на выделенные автором преимущества пожилых работников, необходимость дифференциации количественных и качественных характеристик занятости. Она заключается в следующем: формирование занятости пожилых людей с достаточно высокими качественными характеристиками в современной экономике России возможно и требует адекватной системы управления, ориентированной на дифференциацию, усложнение подхода, целей, инструментов управления, в соответствии с объективными особенностями труда и занятости данной категории граждан. Изложенная идея отличается от существующих подходов к формированию занятости пожилых людей, учетом ее сущности и особенностей как основы построения системы управления. Это позволяет повысить результативность деятельности субъектов управления занятостью пожилых людей, конкретных работодателей, профессиональных союзов, что подчеркивают следующие положения.

1) При формировании занятости пожилых людей необходим целостный подход к регулированию всей совокупности отношений, включая экономическую, социальную и административно-правовую составляющие. Данное положение пред-

полагает синхронизацию и координацию управленческих действий, целевых показателей по отношению ко всем составляющим занятости (в отличие от существующих подходов, делающих акцент только на законодательных изменениях либо экономическом стимулировании).

2) Формирование занятости пожилых людей предполагает переход от целей и показателей, ориентированных на простой количественный рост численности пожилых работников (это чревато риском повышения формальной неэффективной занятости) к целям обеспечения сбалансированной занятости, отвечающей качественным характеристикам (с точки зрения всех участников отношений занятости).

3) Система и методы управления занятостью пожилых людей должны усложняться, дифференцироваться в соответствии с объективными особенностями данной категории граждан в трудовой сфере. Причем речь идет не только о защите от дискриминации, компенсации слабых сторон, но и о создании возможностей для использования преимуществ пожилых людей как работников. Основой данного процесса является использование нестандартной, гибкой занятости, позволяющей пожилым работникам и работодателям адаптироваться к потребностям друг друга.

4) Для формирования эффективной занятости пожилых людей необходимо совершенствование организационно-методического механизма управления занятостью, основными элементами которого должны стать адекватные цели и показатели, структура управления, с наличием субъектов, представляющих интересы пожилых работников, а также соответствующий методический инструментарий.

Систематизированное представление основных элементов предлагаемой концепции отражено в таблице 4.

Таблица 4 – Характеристика основных элементов концепции формирования занятости пожилых людей в современной российской экономике

Элемент	Содержание
Базовая идея	Формирование занятости пожилых людей в современной экономике России возможно и требует адекватной системы управления
Основные теоретико-методологические положения	1. Целостный подход к регулированию всей совокупности отношений занятости 2. Переход от целей и показателей, ориентированных на простой рост численности пожилых работников, к целям обеспечения сбалансированной занятости 3. Усложнение системы и методов управления занятостью пожилых людей в соответствии с их объективными особенностями 4. Совершенствование организационно-методического механизма управления занятостью
Задачи концепции	1. Рост производительности труда и заработной платы пожилых работников 2. Рост численности и удельного веса пожилых работников, занятых на условиях гибкой занятости 3. Развитие человеческого капитала и рост удовлетворенности трудовой жизнью 4. Достижение сбалансированной занятости
Принципы концепции	1. Принцип дифференцированного подхода к формированию занятости пожилых людей 2. Принцип развития человеческого капитала пожилых работников 3. Принцип гибкого использования трудового потенциала пожилых людей 4. Принцип обеспечения достойного уровня и образа жизни пожилых людей на основе достойного труда

Элемент	Содержание
	5. Принцип синергии и координации действий по формированию занятости пожилых людей 6. Принцип мотивации роста занятости 7. Принцип предотвращения прекаризации занятости пожилых людей
Стратегическое видение результатов реализации концепции	Количественный рост занятости пожилых людей Высокая производительность труда и достойная заработная плата Использование в основном гибких нестандартных форм занятости Продолжение расширенного воспроизводства рабочей силы пожилых работников Дифференцированное использование трудового потенциала пожилых работников Равные возможности занятости от региона к региону

5. Разработан организационно-управленческий механизм формирования эффективной занятости пожилых людей в экономике России, представленный блоками структурного, параметрического и координатного управления, базирующийся на интеграции субъектов рынка труда и сферы социально-профессиональной переподготовки пожилых граждан, выделении приоритетных инструментов регулирования для федерального, регионального, организационного уровней. Сформирована модель интеграции субъектов управления, определяющая базовые направления и формы совместной деятельности органов власти федерального, регионального уровней, объединений работников и работодателей, общественных организаций, сферы образования, а также алгоритм действий субъектов управления при формировании занятости пожилых людей на уровне территорий (регионов и муниципальных образований).

Для структурирования и проектирования механизма формирования занятости пожилых людей было принято за основу деление управленческих воздействий на координатные, параметрические и структурные.

1) Блок координатного управления применительно к рассматриваемому механизму включает разработку системы целей (которые задаются концепцией) и последующую оценку степени их выполнения (на основе оценочной подсистемы).

2) Блок структурного управления связан с формированием рационального состава субъектов управления занятостью пожилых людей на всех уровнях.

3) Блок параметрического управления представляет собой воздействие на характеристики объекта за счет используемых субъектом управления методов.

Следовательно, в качестве основы для построения организационно-управленческого механизма формирования занятости пожилых людей в современной российской экономике требуется определить состав трех ключевых блоков – структура управления, методы управления и координаты объекта управления (цели и фактические результаты). Предлагаемый механизм формирования занятости пожилых людей представлен на рисунке 4.

Блок структурного управления предоставляет возможность интегрировать деятельность, объединять усилия различных субъектов управления, в интересах действующих и потенциальных пожилых работников. Предлагаемая модель интеграции деятельности субъектов управления при формировании занятости пожи-

ных людей представлена на рисунке 5.

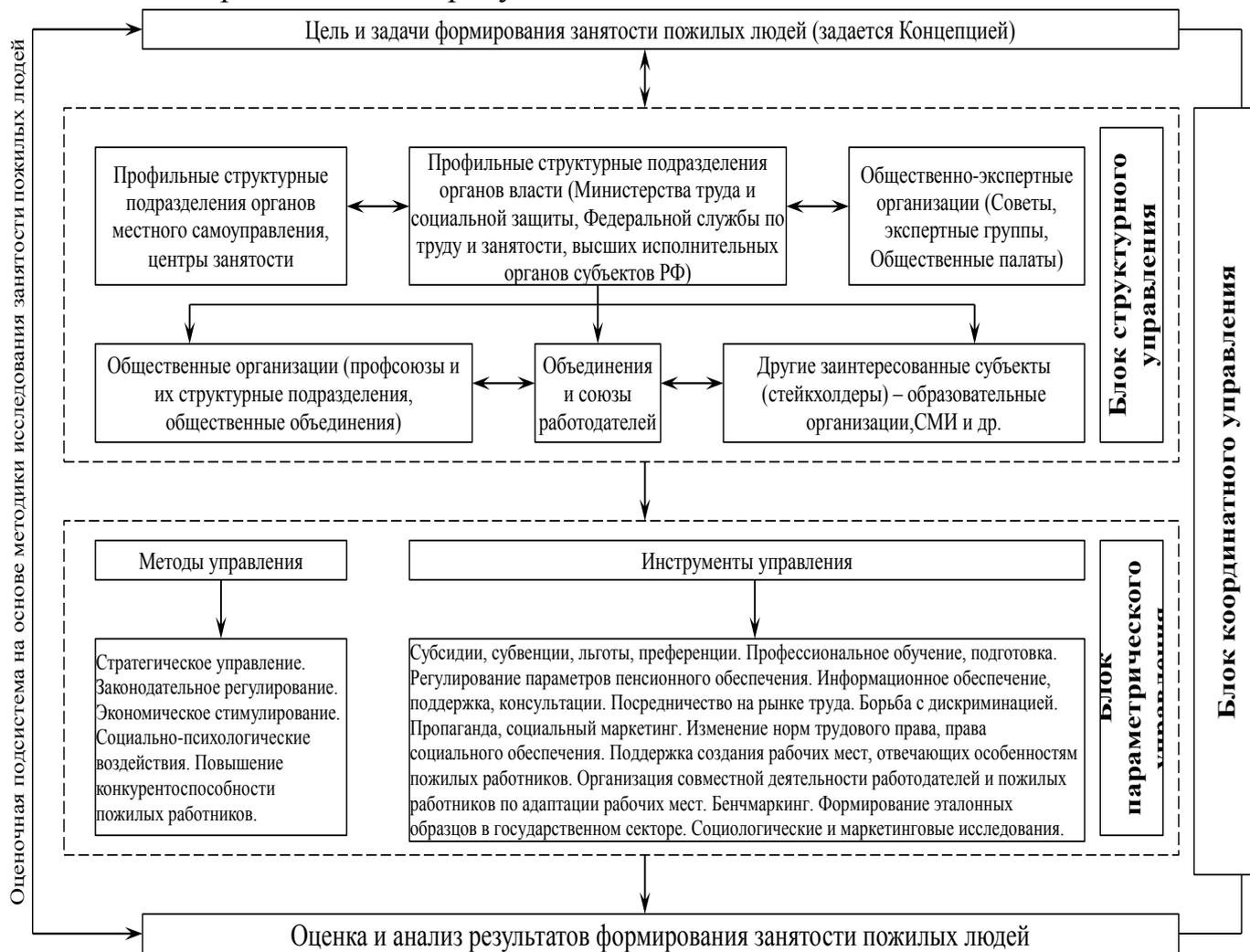


Рисунок 4 – Организационно-управленческий механизм формирования занятости пожилых людей

Распределение элементов методического инструментария между субъектами управления определяется как законодательными требованиями, так и их объективными экономическими интересами. Вместе с тем, основной целью предложенной интеграционной модели является объединение усилий различных субъектов управления и выведение их взаимодействия на качественно новый уровень с формированием новых гибких форм, институтов взаимодействия между ними (структурное управление). Например, блок 4 отражает взаимодействие между общественными, профсоюзными организациями, представляющими интересы пожилых работников и образовательными организациями профессионального образования. Оно преследует цели развития человеческого капитала пожилых людей, поддержания достаточного уровня производительности труда, конкурентоспособности пожилых работников на рынке труда и может быть реализовано в следующих формах: определение потребностей и возможностей по профессиональному и общефункциональному обучению пожилых людей, формирование источников финансирования образовательных программ, планирование и реализация программ обучения, оценка результатов, разработка форм и механизмов удовлетворения

специфических образовательных потребностей пожилых людей.



Рисунок 5 – Модель взаимодействия субъектов управления при формировании занятости пожилых людей (цифрами обозначены блоки взаимодействия субъектов управления, раскрытые в тексте диссертации)

Процедуру формирования занятости пожилых людей в современной российской экономике, с учетом активной фазы разработки документов стратегического планирования территорий, где устанавливаются цели по развитию человеческого капитала, предлагается формализовать следующим алгоритмом (рисунок 6). В рамках существующих подходов пока предполагается односторонняя адаптация либо работников (на основе повышения конкурентоспособности пожилых людей, развития их трудового потенциала без гарантий возврата вложений) либо работодателей (на основе предоставления нестандартных условий труда, отвечающих потребностям пожилых работников, для чего предоставляются стимулы, льготы). В отличие от них, предлагаемый алгоритм позволяет одновременно воздействовать как на спрос, так и на предложение труда пожилых людей, исходя из стратегического прогноза потребности в рабочей силе.

В диссертации на основе проведенного исследования сформулированы конкретные рекомендации по формированию занятости пожилых людей со стороны федерального центра и территорий с учетом ее качественных характеристик, в частности:

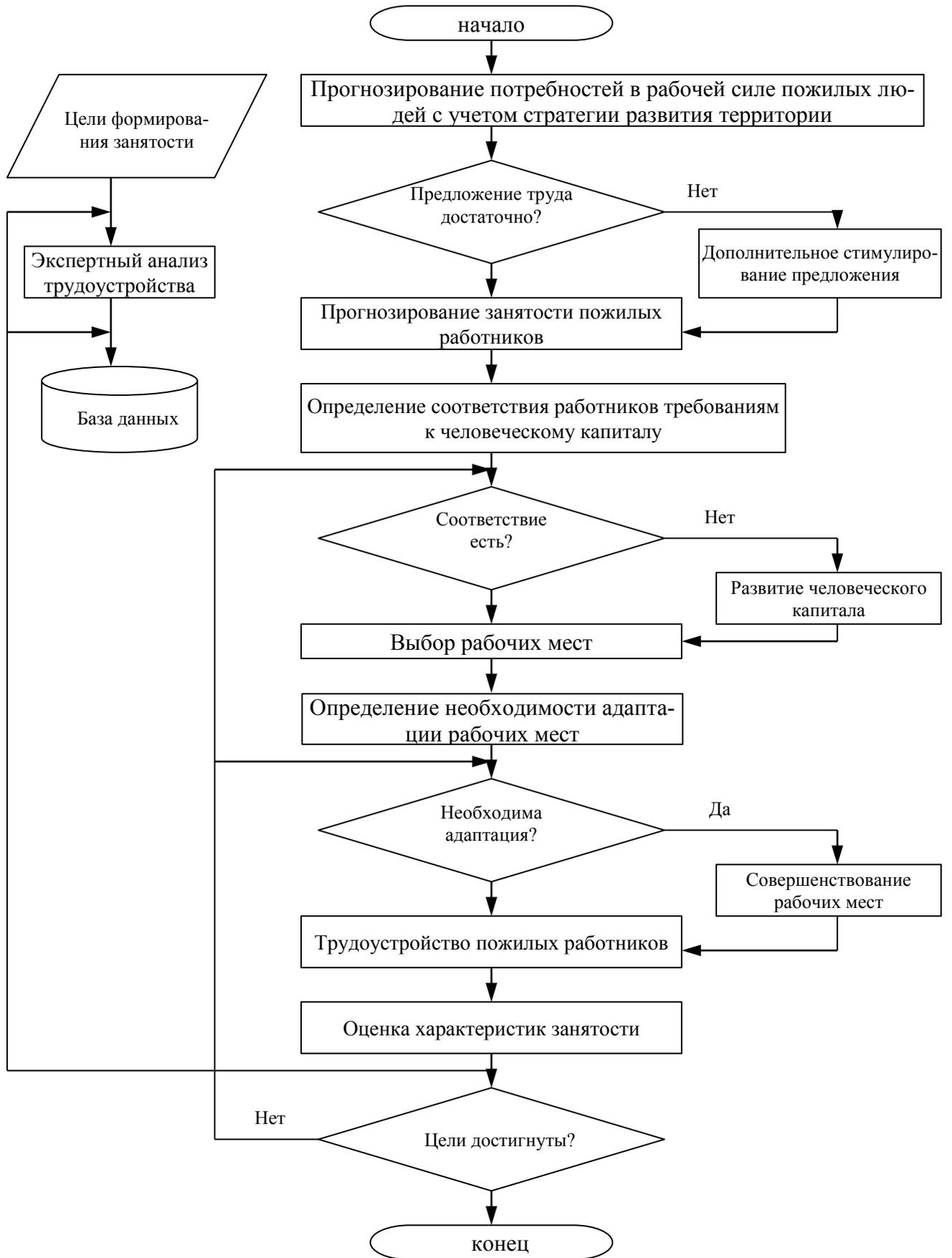


Рисунок 6 – Алгоритм действий субъектов управления по формированию занятости пожилых людей

- создание системы непрерывного образования в третьем возрасте, разработка и внедрения программ обучения, позволяющих ликвидировать дефицит общих и специальных компетенций;

- обеспечение институциональных и экономических условий для активного использования при трудоустройстве отношений гибкой занятости с выстраиванием баланса интересов участников отношений занятости, всемерное стимулирование адаптации рабочих мест, условий труда;

- в государственных программах по занятости и качеству жизни пожилых граждан должны быть предусмотрены специфические меры поддержки, включая доступ ко всему спектру государственных услуг, а также привлечение к поддержке потенциальных пожилых работников социально ориентированных некоммерческих организаций.

Улучшение качественных характеристик занятости пожилых работников в экономике страны в целом на основе предложенной концепции, механизма, конкретного инструментария, предложенного в диссертации, будет способствовать более полному удовлетворению интересов всех участников отношений занятости, росту производительности труда и качества трудовой жизни.

Список работ, опубликованных по теме диссертации

Публикации в изданиях, рекомендованных ВАК Минобрнауки РФ

1. Морозова Е.А., Челомбитко А.Н., Андреева Л.М. Демографическая ситуация и ее влияние на социально-экономическое развитие региона // Вестник Кемеровского государственного университета. 2012. №2. С. 213–219. (0,8 п.л., 0,3 п.л. – л.а.).

2. Морозова Е.А., Челомбитко А.Н. Методические подходы к оценке занятости пожилых людей в регионах России // Сибирская финансовая школа. 2016. №3. С. 34–39. (0,6 п.л., 0,3 п.л. – л.а.).

3. Шабашев В.А., Шорохов С.И., Верхозина М.Ф., Челомбитко А.Н. Экономические, социальные и демографические факторы миграционной привлекательности российских регионов // Региональная экономика: теория и практика. 2017. Т. 15, №2. С. 391–404 (1 п.л., 0,2 п.л. – л.а.).

4. Челомбитко А.Н. Специфика труда и отношений занятости пожилых людей: теоретический аспект // Экономика и предпринимательство. 2017. №5, Ч. 2. С. 853–860 (0,85 п.л.).

5. Морозова Е.А., Челомбитко А.Н. Тенденции развития занятости пожилых людей в российской экономике // Общество: политика, экономика, право. 2017. №6. <https://doi.org/10.24158/perp.2017.6.7> (0,4 п.л., 0,2 п.л. – л.а.).

6. Челомбитко А.Н. Разработка механизма управления формированием эффективной занятости пожилых людей // Экономика и менеджмент систем управления. 2017. №3. С. 39–47 (0,6 п.л.).

Публикации в прочих изданиях

7. Челомбитко А.Н. Влияние миграционных процессов на социально-

экономическое развитие страны // Человеческие ресурсы: проблемы инновационного развития и использования: сборник научных трудов. Вып. 1. Кемерово: Инт, 2012. С. 184–188 (0,3 п.л.).

8. Челомбитко А.Н. Занятость населения как система социально-экономических отношений и ее ключевые характеристики // *New approaches in economy and management: materials of the V international scientific conference*. Prague: Vědecko vydavatelské centrum «Sociosféra-CZ», 2015. С. 59–62 (0,3 п.л.).

9. Поварич И.П., Челомбитко А.Н. Пожилые люди как объект исследования в экономике труда: сущность и ключевые характеристики // *Проблемы экономики и менеджмента*. 2015. №9. С. 51–57 (0,75 п.л., 0,4 п.л. – л.а.).

10. Челомбитко А.Н. Формирование эффективной занятости как фактор преодоления кризиса экономической системы // *Кризис экономической системы как фактор нестабильности современного общества: материалы VII международной научно-практической конференции*. Саратов: Издательство ЦПМ «Академия Бизнеса», 2015. С. 41–45 (0,3 п.л.).

11. Челомбитко А.Н. Факторы формирования занятости пожилых людей в российской экономике // *Повышение управленческого, экономического, социального и инновационно-технического потенциала предприятий, отраслей и народнохозяйственных комплексов: сборник статей VIII Международной научно-практической конференции*. Пенза: РИО ПГСХА, 2016. С. 102–105 (0,25 п.л.).

12. Челомбитко А.Н. Проблемы управления занятостью пожилых людей в экономике России // *Интеграция мировых научных процессов как основа общественного прогресса: материалы международных научно-практических конференций Общества науки и творчества за апрель 2016 г.* Казань: Общество науки и творчества, 2016. С. 618–622 (0,25 п.л.).

13. Челомбитко А.Н. Формирование эффективной занятости пожилых работников в системе высшего образования // *Управление человеческими ресурсами и экономика труда: проблемы и направления развития: материалы I международной научно-практической конференции*. М.: Открытое знание, 2017. С. 90–99 (0,45 п.л.).

14. Челомбитко А.Н. Оценка уровня занятости пожилых людей в регионах Сибирского федерального округа // *Современная экономика: актуальные вопросы, достижения и инновации: сборник статей XII международной научно-практической конференции*. В 4 частях. Ч. 4. Пенза: МЦНС «Наука и просвещение», 2017. С. 79–82 (0,3 п.л.).