

УДК 316.346.32-053.9

Непрерывное образование людей предпенсионного и пенсионного возраста: задача государства или социального предпринимательства?



Хайруллина Ю.Р.

Доктор социологических наук, профессор кафедры общей и этнической социологии Казанского (Приволжского) федерального университета, главный научный сотрудник Центра перспективных экономических исследований Академии наук РТ, Заслуженный деятель науки РТ

Жигитова Т.В.

Заместитель начальника отдела назначения и перерасчета пенсий Управления Пенсионного фонда России в Авиастроительном районе г. Казани РТ, аспирант Центра перспективных экономических исследований Академии наук РТ



Саттаров Т.А.

Магистрант кафедры общей и этнической социологии Казанского (Приволжского) федерального университета



Гатауллина Л.В.

Магистрант кафедры общей и этнической социологии Казанского (Приволжского) федерального университета



В статье представлен анализ опыта реализации непрерывного образования для людей старшего возраста в Германии, выявлены аспекты его применения в современных отечественных условиях. Рассматриваются результаты авторских репрезентативных эмпирических исследований в Республике Татарстан, выделены ценности, мотивы поведения, определяющие готовность к профессиональной ресоциализации части пожилых людей. Проведенный анализ позволяет сделать выводы и дать необходимые рекомендации.

Ключевые слова: трудоустройство, непрерывное образование, пенсионеры, переквалификация, социальное партнерство, качество жизни.

Сегодня, в условиях большой конкуренции на рынке труда, трудоустройство граждан, начиная с молодежи и заканчивая людьми старшего положе-

ния, является не легкой задачей, а для последних – иногда практически невыполнимой. На это в большей степени влияют как внешние факторы региона

(экономика, законодательные изменения, специфические аспекты региона и т.д.), так и личностные характеристики соискателя (опыт, владение необходимыми навыками и т.д.). Трудности в поиске работы касаются многих граждан Российской Федерации, при этом рынок труда в условиях глобализации и большой конкуренции увеличивает требования к соискателю. Например, необходимыми становится владение современными навыками работы с информационными технологиями, уверенное владение офисными программами, творческий подход к решению задач, а самое главное – стремление учиться и осваивать новые модели работы. Однако у людей старшего поколения таких навыков практически нет, так как их опыт работы проходил в советский и постсоветский периоды.

Поэтому в современных отечественных условиях пенсионеры являются одной из наиболее социально незащищенных социально-демографических групп. В то же время от их социального самочувствия и качества жизни как сложной, значительной и быстро растущей части населения на сегодня сильно зависит устойчивое социально-экономическое развитие региона и даже его социально-политическая стабильность. Дополнительно к этой социальной группе после принятия закона о повышении пенсионного возраста, который был подписан Президентом РФ 3 октября 2018 г. № 350-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам назначения и выплаты пенсий» [1], появилась категория граждан с новым статусом «предпенсионер». С одной стороны, данная мера послужила номинальному росту трудовых ресурсов, но усилила конкуренцию на рынке труда и осложнила возможности трудоустройства людей старших возрастов. Для целенаправленной поддержки предпенсионеров Правительство РФ внедряет ряд мер, среди которых введение уголовной ответственности работодателям, увольняющим или затрудняющим прием на работу возрастных сотрудников, а также для повышения их конкурентоспособности предусматривается создание системы повышения квалификации и переподготовки, выделяются для этого специальные финансовые средства.

Вместе с тем проблема ресоциализации людей старшего возраста в профессионально-трудовой сфере не исчерпывается только наличием финансовых средств. Необходимо создание системы непрерывного образования, опираясь на отечественный и передовой зарубежный опыт, в том числе на основе государственно-частного партнерства, взаимодействия государства, традиционных образовательных учреждений, прежде всего университетов и НКО соответствующего профиля [2].

Итак, для того, чтобы увеличить трудовую конкурентоспособность пожилых граждан, необходимо правильно подойти к созданию центров повышения

квалификации. То есть следует активно развивать концепции непрерывного образования и андрогики. Современная Германия может послужить ориентиром в данной области, так как имеет длительную историю формирования учреждений образования для взрослых (XIX в.) и развития направления «андрогики». Опираясь на специальную литературу, можно констатировать, что это понятие изначально применялось в германских землях [3] и только потом – в других европейских государствах. На современном этапе развития немецкий опыт продолжает быть передовым, и Германия сохранила серьезные преимущества на образовательном рынке для людей старшего возраста, совершенствуя национально-образовательную специфику.

Одним из важных аспектов концепции непрерывного образования [4] является обучение и переобучение современным навыкам, а также получение новых профессий. Данная функция непрерывного образования позволяет обеспечивать конкурентоспособность соискателям на рынке труда в условиях глобализации общества. Именно реализация теории и практики непрерывного образования может обеспечить одновременное развитие экономики и совершенствование компетенций и навыков работников, связанных с инновациями в сфере коммуникации и интернета, другими технологическими достижениями.

Итак, согласно немецкому опыту, образование для взрослых реализуется в рамках различных компаний, в центрах, переобучающих своих работников. Наряду с ними образовательные услуги также предоставляют сельскохозяйственные, промышленные образовательные центры, университеты, торговые союзы. Отдельно функционируют Центры помощи для потерявших работу, которые взаимодействуют с университетским сообществом, организуют правовое сопровождение, курсы переобучения и квалификационного роста. Таким образом, реализуется общественный заказ на профессиональную ресоциализацию взрослых через дополнение общего и специального профессионального образования, переобучение в сфере индивидуальных интересов, тренинг инновационных социальных взаимодействий.

Базовым элементом этой образовательной системы для взрослых в Германии выступают народные университеты или народные школы (*Volkshochschulen*). Впервые такой университет был образован в Дании в 1844 г., основателем которого был педагог Н. Грюндтвиг. На сегодняшний день подобные университеты выступают центрами непрерывного образования, предоставляющими разного рода образовательные курсы, начиная с начального образования и заканчивая культурными и политическими знаниями. В качестве примера можно выделить Институт немецкой ассоциации народных университетов, насчитывающий 90 преподавателей

и другого персонала. В других европейских странах сегодня тоже функционируют схожие образовательные учреждения и центры.

История обучения взрослых в Германии берет начало в Гёттингенском университете (1955 г.) с организации семинаров для взрослых, а позднее был принят закон, обязывающий немецкие университеты предоставлять образование людям старшего возраста (1976 г.). Часто оно имеет вид неформального образования, что позволяет возрастным учащимся быть в качестве «вольных слушателей» (*Gasthörer*). В ходе семестрового обучения такой учащийся может выбрать различные курсы лекций, практик, не связанных с наличием высшего или среднего образования. Он становится обладателем специального пропуска для посещения библиотеки, аудиторий с информационным оснащением, методических кабинетов. Такие слушатели при этом не получают в конце прохождения образовательных модулей и дисциплин документов или сертификатов. По данной программе реализуется также модель «Обучение 50 плюс» для людей старших возрастных категорий, которые могут прослушать дисциплины и циклы согласно своим предпочтениям и интересам на некоммерческой основе. Как мы видим, в Германии исторически нацелены на развитие концепции непрерывного образования, на сегодняшний день образовательную работу со взрослыми ведут практически все университеты страны.

Как показывает немецкая практика, жизнь безработных лиц возможно изменить именно через образование. Люди старше 45 лет имеют необходимый жизненный опыт, который позволяет в кратковременный срок обучения получить все необходимые навыки и достичь хороших результатов, так как они относятся к работе с большой ответственностью. Основной функцией концепции является улучшение положения лиц, не имеющих рабочего места, достижение конкурентоспособного уровня для трудоустройства, следовательно, увеличивается возможность получить место на трудовом рынке.

В заключение анализа немецкого опыта, можно констатировать, что именно подход в рамках «андрагогики» обеспечил успех национального проекта образования для взрослых, позволил развить его на научной основе. Он сконцентрировал внимание на характеристиках возрастных слушателей, предложил систему адекватных данному объекту целей и задач, принципов и приемов обучения и развития. Данная модель образования продолжает совершенствоваться и развиваться в Германии, учитывая новые условия, подходы и вызовы.

Создание центров на базе образовательных учреждений приносит достаточно хорошие результаты. Как мы видим, Германия успешно реализует теории и методы образования взрослых, при этом снижает уровень безработицы и увеличивает эко-

номические ресурсы страны. Что касается России, то на фоне принятия закона о повышении пенсионного возраста необходимо развивать сферу образования и переквалификации граждан старше 40 лет, поскольку число людей предпенсионного возраста увеличивается. Таким образом, опыт Германии необходимо адаптировать под российские реалии и менталитет.

Можно предложить меры по развитию непрерывного образования в целом в Российской Федерации и на территории Республики Татарстан:

– на основании анализа рынка труда выявить профессии, актуальные для работников старших возрастных категорий (от 45 лет), на основе выявленных профессий проанализировать в соответствии современным требованиям навыки и построить образовательную модель для переквалификации и обучения граждан;

– на базе Центра подготовки кадров высшей квалификации Казанского (Приволжского) федерального университета расширить переподготовку кадров, создать направление, занимающееся образованием людей от 45 лет и выше на основе проведенного анализа рынка труда, дополнить обучение современными навыками, такими как: работа с информационными технологиями, уверенное владение офисными программами, работа в Интернете;

– с развитием Центра в дальнейшем можно будет активно сотрудничать с Министерством труда и занятости РТ, различными организациями, в том числе и НКО, работающими в социальной и образовательной сфере.

Итак, почему на рынке якобы не «любят» работника «старшего возраста»? Считается, что он инертен, не восприимчив к новому, не способен к интенсивному труду. Но П. Кальницкая (соавтор работы «Этика бизнеса», консультант в сфере корпоративного управления) полагает, что современные работники старшего возраста часто обладают хорошим здоровьем и образованием и обучаемы лучше молодых слушателей. Существует отчет по проекту организации международного консалтинга McKinsey, в котором констатируется, что современные люди старшего возраста, находящиеся на пенсии, часто обладают лучшим здоровьем и образованием, чем молодежь, и в дальнейшем показывают более высокие результаты при переобучении.

По наблюдениям HR-консультанта К. Чачиной, между «молодыми» и «не молодыми» работниками/сотрудниками разделяющая граница дошла до отметки 35 лет [5]. По её словам, ещё 15 лет назад в сфере рекрутинга требования к кандидатам были 20-30 лет. На данный момент диапазон возраста составляет 27-40 лет, и это обусловлено тем, что на сегодняшний день люди старше 40 лет имеют большой жизненный опыт, что позволяет решать трудные задачи, а также большую ответственность [6].

Такой подход подтверждается и авторскими эмпирическими исследованиями [7]. В них в качестве базовых моделей стилей жизни людей старшего возраста, находящихся на пенсии в Республике Татарстан, были выделены подгруппы, характеризующиеся активностью, пассивностью и смешанным стилем. Первая отличается практиками трудовой активности, разнообразными видами досуговой деятельности (спортивная, творческая, культурно-познавательная). Ее представители находятся в отличной физической и эмоционально-духовной форме, поддерживают активные внутрисемейные взаимодействия. Также они восприимчивы к инновациям современной жизни, способны и осваивают компьютерные, цифровые компетенции, интернет, применяют мобильную связь, являются автолюбителями.

В современных социально-экономических условиях на реализацию запросов данной социально-демографической группы государственные учреждения и НКО соответствующего профиля могут нацелить следующие организационные меры и практики.

1. Необходимо предоставить возможность адекватного труда людей предпенсионного и пенсионного возраста; не допустить нарушения их трудовых прав, гарантировать соответствующие условия и заработную плату; дать им информационную поддержку о новых профессиях и возможности их освоения.

2. Обеспечить общение и взаимодействие людей старшего возраста между собой и с другими социально-демографическими общностями на регулярной основе в рамках проектной деятельности или на систематической основе работы общественных центров, объединений в ходе реализации их культурных, образовательных, социальных инициатив.

3. Разработать и организовать систему социально-психологической поддержки людям старшего возраста в предпенсионный и пенсионный период, нацеленную на преодоление возникающих рисков: обострение болезней, стрессы, слом привычного ритма труда и отдыха, потеря или отсутствие близких, недопонимание в семье, сокращение круга друзей и знакомых.

4. Создать простые условия доступа людей старшего возраста к исчерпывающей информационной базе, касающейся состояния и текущих изменений, регламентирующих их социальное, правовое и экономическое положение на федеральном и региональном уровне, а также о мерах, предпринимаемых в этих областях исполнительной властью.

Таким образом, в рамках формирования предложений в Ежегодное послание Президента РТ и доформатирования Стратегии социально-экономического развития Республики Татарстан до 2030 г., целесообразно включение мероприятий по совер-

шению деятельности негосударственных и некоммерческих организаций как важного атрибута гражданского общества по расширению государственно-частного партнерства в сфере обеспечения качества жизни пожилых людей, предоставления их семьям, как социально незащищенным слоям населения, не только социально-медицинских, но и правовых, образовательных услуг, инновационных моделей повышения квалификации и переквалификации [8]. В современном российском обществе происходит переход от однополюсности в осуществлении социальной политики ограниченности взаимодействия «государство – личность» к многополюсности, процесс становления некоммерческих организаций как института гражданского общества, который содействует на практике реализации концепции инклюзивного развития, способен обеспечить выравнивание распределения ресурсов и доходов, снижение дифференциации и разрыва в благосостоянии наименее и наиболее обеспеченных групп населения.

Литература:

1. Официальный сайт Президента России. – URL: <http://kremlin.ru/acts/news/58703> (дата обращения: 20.04.2019).
2. Саттаров Т.А., Гатауллина Л.В., Хайруллина Ю.Р. Социальное предпринимательство: сущность, особенности, проблемы (на материалах Республики Татарстан) // Глобализация и национальная безопасность: человек и общество в меняющемся мире. Двадцать вторые Вавиловские чтения: материалы международной междисциплинарной научной конференции: в 2 ч. / Под общ. ред. проф. В.П. Шалаева. – Йошкар-Ола: Поволжский государственный технологический университет, 2019. – Ч. 2. – С. 112-114.
3. Валькова Н.А. Образование взрослых в Германии // Актуальные вопросы современной педагогики: материалы IV Междунар. науч. конф. (г. Уфа, ноябрь 2013 г.). – Уфа: Лето, 2013. – С. 210-212. – URL <https://moluch.ru/conf/ped/archive/97/4416/> (дата обращения: 26.06.2019).

4. Петрова Н.И. Непрерывное образование как один из факторов конкурентоспособности вуза // Вестник ВУиТ. 2014. №2 (31). – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/nepreryvnoe-obrazovanie-kak-odin-iz-faktorov-konkurentosposobnosti-vuza> (дата обращения: 26.06.2019).
5. Аналитический портал McKinsey Global Institute. – URL: <https://gtmarket.ru/organizations/mckinsey-company> (дата обращения: 26.05.2019)
6. Служба исследований HeadHunter. Зарплатные ожидания и потребности возрастных сотрудников России. – URL: <https://hhcdn.ru/file/16400573.pdf> (дата обращения: 26.05.2019).
7. Хайруллина Ю.Р., Николаева О.В. Социальное самочувствие пенсионеров в современных условиях: региональные модели стиля жизни. – Казань: Изд-во «Артифакт», 2012. – 116 с.
8. Хайруллина Ю.Р., Зайнагутдинов А.М., Гилязова Г.А. Развитие системы здравоохранения и качества жизни населения в Республике Татарстан в современных социально-экономических условиях: приоритеты, мнение населения, формирование человеческого капитала медицинских работников. – Казань. Изд-во ИП Кузнецов, 2018. – 153 с.

Continuous Education of People of Pre-Retirement and Retirement Age: the Task of the State or Social Entrepreneurship?

*Khairullina Yu.R. Sattarov T.A., Gataullina L.V.
Kazan (Volga Region) Federal University*

Gigitova T.V.

The Center of Perspective Economic Researches of Academy of Sciences RT (Kazan)

The article presents the analysis of the experience of realization of lifelong education for older people in Germany, the aspects of its application in modern domestic conditions are revealed. The results of the author's representative empirical studies in the Republic of Tatarstan are considered, the values and motives of behavior that determine the readiness for professional re-socialization of the elderly are highlighted. The analysis allows us to draw conclusions and make the necessary recommendations.

Key words: employment, continuing education, pensioners, retraining, social partnership, quality of life.

