

17. Налог на прибыль организаций [Электронный ресурс] // Федеральная налоговая служба. URL: <https://www.nalog.ru/rn77/taxation/taxes/profitul/> (дата обращения: 14.10.2015).

18. Налог на прибыль организаций. Обзор основной правовой информации [Электронный ресурс] // Консультант-плюс. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_66169/f09662d5a2bfc39d9cb59ce9d5b68aff9c55e19a/ (дата обращения: 14.10.2015).

19. Как рассчитать налог на прибыль организаций в 2015 году в Социалистической Республике Вьетнам [Электронный ресурс] // Центр по обучению бухгалтеров. URL: <http://ketoanthienung.org/tin-tuc/cach-tinh-thue-thu-nhap-doanh-nghiep-moi-nhat.htm> (дата обращения: 14.10.2015).

МЕНТОРСТВО КАК ОСНОВА СОЦИАЛЬНОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА

А.В. Харьковская*, Т.В. Арцер

Томский политехнический университет, г. Томск

E-mail: *h.nastya_28@mail.ru

Научный руководитель: Арцер Т.В., канд. экон. наук, доцент

В данной статье рассмотрено понятие менторства, как основа для социального предпринимательства, рассмотрены пути повышения эффективности использования рабочей силы через институт наставничества молодых работников пожилыми людьми. Так же рассмотрены особенности трудоустройства, работы и увольнения сотрудников по возрасту. Отражены возможности применения менторства, привлечения опыта пенсионеров с учетом высокого уровня их квалификации. Сформулированы задачи, которые поможет решить институт наставничества.

В современных условиях развитые страны сталкиваются с противоположными тенденциями: сокращающимся количеством молодежи и расширяющейся доли пожилых лиц. В течение следующих десятилетий почти все страны последуют этой же схеме старения населения [1].

Многие работодатели по необъективным причинам считают, что если подчиненный достиг пенсионного возраста, то его необходимо уволить. Данная тенденция приводит к дефициту рабочей силы в некоторых отраслях экономики. Однако достижение пенсионного возраста сотрудником совсем не означает, что ему нельзя продолжать работу на предприятии или в организации. Таким образом, определяется актуальность данной темы.

Цель – рассмотреть понятие «менторство», как основу для социального предпринимательства, так же рассмотреть пути повышения эффективности использования рабочей силы через институт наставничества молодых работников пожилыми людьми и особенности трудоустройства, работы и увольнения сотрудников по возрасту.

Задачи:

- определить понятие социального предпринимательства;
- рассмотреть возможности менторства пожилыми лицами молодых сотрудников;

- проанализировать возможности применения менторства, привлечения опыта пенсионеров с учётом высокого уровня их образования и профессиональной квалификации;

- рассмотреть особенности трудоустройства, работы и увольнения сотрудников по возрасту.

С точки зрения всемирной истории, социальное предпринимательство – явление очень молодое. За океаном оно существует порядка 30 лет, в России – меньше десятилетия. Несмотря на столь юный возраст, социальный бизнес уже сегодня занимает место в одном ряду с некоммерческими инициативами, благотворительностью, венчурной филантропией и корпоративной социальной ответственностью.

Социальное предпринимательство – это баланс социальных целей и коммерческой составляющей, где деньги – не цель, но средство достижения этих социальных целей, позволяющее предпринимателю оставаться устойчивым и не зависимым от постоянных донорских вливаний [2].

Так социальное предпринимательство может решить такую социальную проблему, как дефицит рабочей силы с помощью внедрения менторства пожилыми людьми на предприятиях. Возможность участия пожилых лиц в составе рабочей силы также сможет снизить затраты на обучение, повышение квалификации молодых работников, увеличить долю интеллектуальной собственности в активах фирмы, улучшить конкурентоспособность предприятия на рынке.

Менторство (наставничество) – это эффективный и популярный способ передачи профессиональных знаний и умений от более опытного предпринимателя или специалиста (ментора) менее опытному (протее) [3]. Наставничество решает следующие задачи [1]:

- Повышение качества подготовки и квалификации персонала.
- Развитие у новых сотрудников позитивного отношения к работе, возможность быстрее достичь рабочих показателей, необходимых компании.
- Экономия времени руководителей подразделения на обучение и оценку новых работников.
- Предоставление наставникам опыта управления и возможности карьерного роста, поощрение за хорошую работу, признание их заслуг перед компанией.
- Укрепление командного духа, повышение лояльности сотрудников компании к её системе ценностей.
- Снижение текучести персонала, уменьшение количества сотрудников, уволившихся во время и сразу после испытательного срока.

Эффективность менторства объясняется его индивидуальным характером, никакая другая форма обучения не может быть столь адресной и приближенной к реальным условиям. Ментор может быстро реагировать на допущенные его протее ошибки, детально разобрать их и указать на правильный ход работы.

Многие отечественные предприятия, созданные в советский период, в особенности предприятия оборонно-промышленного комплекса, сегодня остро нуждаются в эффективных способах решения проблемы сохранения уникальных знаний. В компаниях много молодых неопытных сотрудников и много «ветеранов», которые в скором времени уйдут на заслуженный отдых. Зачастую уходя с предприятий, такие заслуженные работники уносят вместе с собой уникальные знания, опыт, которые невозможно воспроизвести в короткие сроки даже в случае значительных финансовых и иных видов затрат для обучения молодых специалистов. В этой ситуации ло-

яльные предприятию сотрудники и руководители выражают обеспокоенность судьбой организации после ухода «ветеранов».

Для многих пенсионеров очень важно «быть общественно значимыми людьми». Люди, вышедшие на пенсию и имеющие высшее образование, кандидаты, доктора наук, просто специалисты с опытом работы более 25-30 лет – это универсальный фонд профессионалов, который может работать на повышение эффективности трудовых ресурсов предприятия.

Люди преклонного возраста должны быть наставниками в управленческих профессиях, где опыт является более важным фактором, определяющим производительность труда. Показатели труда пожилых работников, как правило, оказываются не хуже показателей их более молодых коллег. Работники пожилого возраста часто опираются на знания и квалификации и навыки, а также на общий профессиональный опыт, накопленный в ходе их трудовой жизни. Они приносят в работу такие качества, как точность, надежность и способность общаться с клиентами и коллегами, стабильность, снижение числа добровольных прогулов, текучести кадров, лояльность компании. Как свидетельствуют практический опыт и исследования, работники пожилого возраста, занятые на должностях, соответствующих их индивидуальным квалификациям, показывают высокую производительность труда [1].

Согласно ст. 3 Трудового кодекса РФ каждый имеет равные возможности для реализации права на труд. Никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах [4].

Рассмотрим трудоустройство, работу и увольнение пенсионеров.

1. Трудоустройство пенсионеров по возрасту не отличается от обычной процедуры приема на работу новых сотрудников, поскольку наличие подобного статуса само по себе не может являться причиной для каких-либо ограничений в сфере труда.

Таким образом, предельный возраст, после достижения которого заключение трудового договора запрещено, не установлен. Отказ в принятии на работу пенсионера может быть аргументирован исключительно отсутствием необходимых деловых качеств у соискателя. Поскольку необоснованный отказ в принятии на работу запрещен, работодатель, по требованию кандидата, обязан предоставить причину отказа, изложенную в письменном виде (ст. 64 ТК РФ). Следует также помнить, что возрастные ограничения для принятия на должность, могут быть установлены не только ТК РФ, но и специальными Федеральными законами [5].

2. Трудовым законодательством не предусмотрен специальный запрет на установление испытательного срока при приеме на работу пенсионеров. Подобное условие может быть включено в трудовое соглашение и приказ на общих основаниях. Работодателю следует помнить, что испытание может быть установлено только при наличии обоюдного согласия сторон. Если в трудовом договоре отсутствует условие об испытании, считается, что работник принят на работу на общих основаниях [5].

3. Поскольку прямого запрета на работу пенсионеров по совместительству законодательство не содержит, лица, относящиеся к данной категории, вправе заключать трудовые контракты для выполнения других обязанностей, в свободное от основной работы время, у того же либо другого работодателя. В первом случае будет иметь место внутреннее совместительство, во втором – внешнее. При этом за пенсионерами-совместителями сохраняются все гарантии и компенсации, которые положены обычным сотрудникам (ежегодный оплачиваемый отпуск, оплата больничного, компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении) [5].

4. В случае заключения трудового договора с пенсионером существует законная возможность по соглашению сторон внести условие о срочном характере контракта. Указанная возможность является главной особенностью в данном случае. Работодателю следует помнить, что включение условия о срочном характере трудового соглашения принудительно недопустимо. Не следует настаивать на подобном условии и при существующей возможности оформления бессрочного контракта. В противном случае, если в процессе судебного разбирательства будет подтверждено, что имело место принуждение, такой контракт будет признан заключенным на неопределенный срок. Еще одним нюансом в данном случае является то, что внести условие о срочности возможно только при оформлении на работу вновь принятого пенсионера. Работодателю не позволено переоформлять контракт, заключенный на неопределенный срок, на срочный договор только по причине достижения пенсионного возраста и назначения пенсии сотруднику [5].

5. В условиях кризиса одним из способов понижения затрат предприятия является сокращение персонала. Такой метод является вполне обоснованным и законным. Однако на практике встречаются случаи, когда в первую очередь происходит увольнение пенсионеров при сокращении штата. Насколько правомерны подобные действия работодателя, можно определить, изучив нормативную базу, регламентирующую данный вопрос.

В соответствии с ч. 1 ст. 77 ТК РФ среди причин для расторжения трудового договора не обозначено достижение работником определенного возраста. Однако ч. 2 ст. 77 ТК РФ, допускает возможность прекращения трудового договора по иным основаниям, предусмотренными законодательством. Например, возрастной ценз определен в Федеральном законе от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ в отношении возраста гражданских служащих. Таким образом, порядок увольнения пенсионеров при сокращении не отличается от общего порядка, установленного для лиц другой возрастной категории.

Поскольку сокращение пенсионера с работы должно проводиться в общем порядке, такие работники не более чем за два месяца предупреждаются о предстоящем прекращении трудовых отношений. Подобное предупреждение должно проводиться персонально под расписку.

Сохраняется обязанность работодателя предложить такому сотруднику имеющиеся на предприятии вакантные должности. При этом не следует забывать о том, что в случае высвобождения должностей после уведомления сотрудника о сокращении они так же должны быть предложены в качестве варианта трудоустройства [5].

6. На многих предприятиях пенсионеров вместо увольнения просто переводят в другой отдел на менее ответственную должность. Но делать это можно только при определенных условиях:

- перевод работника в другой отдел или на другую должность должен проходить только с его разрешения;
- если подчиненный согласен на такой исход, то должен быть оформлен официальный перевод сотрудника на новое постоянное место работы;
- возможен вариант увольнения работника с предыдущей должности и последующее трудоустройство его на другой работе с заключением нового договора.

Чтобы перевести сослуживца на новое место работы, необходимо:

- заключить трудовой договор, в котором будут указаны новые должностные обязанности и важные условия осуществления рабочей деятельности;

- издать приказ о переводе;
- отобразить в трудовой книжке работника информацию о переходе на новое место работы;
- на третьей странице личной карточки работника внести запись о переводе, после чего отдать ее на подпись сотруднику.

Уволиться с работы по причине выхода на пенсию, не предупредив работодателя за две недели, можно только один раз.

Если в связи с выходом на пенсию сослуживец увольняется с предприятия, у него в трудовой книжке обязательно должна быть указана причина, из-за которой он оставил место работы [6].

Таблица 1 – Особенности трудоустройства, работы и увольнения сотрудников по возрасту

| | Особенности |
|-----------------------------|--|
| Трудоустройство по возрасту | не отличается от обычной процедуры приема на работу новых сотрудников |
| Испытательный срок | не предусмотрен специальный запрет на установление испытательного срока при приеме на работу пенсионеров |
| Совместительство | прямого запрета на работу пенсионеров по совместительству законодательство не содержит |
| Срочный трудовой договор | существует законная возможность по соглашению сторон внести условие о срочном характере контракта |
| Сокращение пенсионеров | среди причин для расторжения трудового договора не обозначено достижение работником определенного возраста |
| Увольнение пенсионеров | уволиться с работы по причине выхода на пенсию, не предупредив работодателя за две недели, можно только один раз |

Из всего вышесказанного можно сделать вывод, что трудовая деятельность людей пенсионного возраста не отличается от трудовой деятельности молодых специалистов. Так же люди пенсионного возраста могут быть более предпочтительны работодателю, так как они являются ценными сотрудниками с большим опытом работы.

В заключении необходимо отметить следующее:

1. Социальное предпринимательство – это бизнес-решение социальной проблемы. Социальная проблема, которую пытается решить социальный предприниматель, это отправная точка его бизнеса. Нет проблемы – нет социального предпринимателя. Социальное предпринимательство может решить проблему нехватки кадров с помощью внедрения менторства пожилыми людьми молодых специалистов.

2. С каждым годом растёт потребность в опытных кадрах, и стало очевидно, что старшее поколение может внести свой позитивный вклад в развитие производства, что надо внедрять систему менторства, шире использовать экспертный потенциал опытных специалистов.

3. Люди преклонного возраста должны быть наставниками в управленческих профессиях, где опыт является более важным фактором, определяющим производительность труда. Показатели труда пожилых работников, как правило, оказываются не хуже показателей их более молодых коллег. Работники пожилого возраста часто

опираются на знания и квалификации и навыки, а также на общий профессиональный опыт, накопленный в ходе их трудовой жизни.

4. Трудовая деятельность людей пенсионного возраста не отличается от трудовой деятельности молодых специалистов. Так же люди пенсионного возраста могут быть более предпочтительны работодателю, так как они являются ценными сотрудниками с большим опытом работы.

Список использованной литературы.

1. Арцер Т.В. Наставничество как способ формирования и эффективного использования рабочей силы // Современные научные исследования и инновации. 2015. № 1 [Электронный ресурс] // URL: <http://web.snauka.ru/issues/2015/01/45795> (дата обращения: 06.10.2015).

2. Социальное предпринимательство [Электронный ресурс] // Новый бизнес. URL: <http://www.nb-forum.ru/social/> (дата обращения: 14.10.2015).

3. Что такое менторство? [Электронный ресурс] // К 20 Комитет. URL: <http://mentoring.kom20.ru/o-programme/chto-takoe-mentorstvo.html> (дата обращения: 14.10.2015).

4. Трудовой кодекс РФ (ТК РФ) от 30.12.2001 [Электронный ресурс] Консультант-Плюс: справочная правовая система. URL: http://www.consultant.ru/popular/tkrf/14_1.html (дата обращения: 04.10.2015).

5. Прием на работу пенсионера и его оформление [Электронный ресурс] // О персонале. URL: <http://opersonale.ru/podbor-i-trudoustrojstvo/priem-na-rabotu/trudovoe-zakonodatelstvo-o-prieme-na-rabotu-pensionerov.html> (дата обращения: 04.10.2015).

6. Порядок увольнения пенсионеров с работы [Электронный ресурс] // Юридическая консультация. URL: <http://lawyer-consult.ru/labor/employee/uvolnenie-pensionerov-prava.html#poryadok-uvol-neniya-pensionerov-s-raboty> (дата обращения: 04.10.2015).

Исследование выполнено на базе Томского политехнического университета при финансовой 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.