

ОЦЕНКА ВЛИЯНИЯ ИНСТИТУТА НАСТАВНИЧЕСТВА НА БЛАГОПОЛУЧИЕ ПОЖИЛЫХ ЛЮДЕЙ

А.Г. Труханенко

(Томск, Национальный исследовательский Томский политехнический университет)

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

Проблема нехватки высококвалифицированных кадров на предприятия является актуальной и по сей день. Рабочие неизбежно покинут организацию (выйдут на пенсию), а молодой человек, пришедший в «возрастной» коллектив, по понятным причинам испытывает дискомфорт. Передача опыта молодым специалистам — занятие трудоемкое для каждого предприятия, но безусловно необходимое. Институт наставничества позволяет не только эффективно подготовить молодых специалистов к работе, но и повысить уровень благополучия пожилых людей.

В настоящее время дефицит квалифицированных кадров выходит на первое место среди проблем, которые мешают росту предприятий. В 2014 году компания PricewaterhouseCoopers провела опрос, который показал, что нехваткой специалистов обеспокоены 85% руководителей российских компаний, назвавших эту проблему - угрозой экономической стабильности. Также остро стоит эта проблема для остальных стран БРИКС (71%) и для США (70%). Результаты исследования в целом по миру показали, что поиском высококвалифицированных сотрудников озабочены 70% глав компаний (CEO) [1].

В сложившейся ситуации возникла острая проблема передачи знаний и навыков от более опытных специалистов к молодым работникам, которые только пришли на предприятия.

Целью данной статьи является раскрытие потенциала персонала старшего поколения через институт наставничества для предприятий с одной стороны, и улучшения благополучия пожилых людей с другой.

Актуальность работы заключается в том, что самым эффективным процессом передачи знаний и навыков на производстве многими специалистами признана система наставничества. Внедрение современного подхода к наставничеству персонала — это многогранный процесс и в реалии нашего времени его введение требует детального и осмысленного подхода. Наставничество - необходимый элемент как для программы адаптации и профессионального образования молодых рабочих и специалистов на предприятии, так и решение социальных проблем, связанных с благополучием пожилых людей.

Население развитых стран становится старше. В 2050 г. около одной трети населения европейских стран будет в возрасте свыше 60 лет [2]. Согласно опросу, который проводился среди HR-директоров крупных российских компаний, старение персонала и отсутствие молодых специалистов на рынке - наиболее значимые проблемы [3]. Так, например, подавляющее число директоров по персоналу признают, что наиболее критичный фактор в настоящее время и в ближайшем будущем - это нехватка персонала (данное мнение выразили почти 80% респондентов). Дефицит квалифицированных кадров напрямую связан с проблемой старения персонала: этот фактор респонденты отмечали в 38% случаев, и он опередил традиционные для российских компаний проблемные зоны: низкий уровень мотивации персонала - 35%, и низкий уровень квалификации - 33%. Также анализ показывает, что удельный вес молодых работников (18–24 лет) и лиц в возрасте (25–49 лет) уменьшается, а доля сотрудников старшего поколения растет.

Стоит отметить, что подобные исследования проводила не только Россия. 2 января 2015 года немецкая газета «DieWelt» опубликовала статью «Демографическая драма в ФРГ становится реальностью». В статье говорится об экономических

проблемах Германии, связанных со сменой поколений в трудоспособном возрасте. Так, например, число пожилых сотрудников, к которым в Германии относят граждан в возрасте 50 лет и старше, составляло в 1999 году, 5,2 миллиона человека, к 2013 году их число увеличилось до 9,1 миллиона человек. Доля пожилых лиц среди всех занятых увеличилась за это время с 19 до 31%.

В соответствии с этими изменения в структуре населения стран возникает необходимость исследовать категорию «персонал старших возрастов», особенности его использования и поиск «оптимального» метода передачи опыта и знаний от более квалифицированных специалистов преклонного возраста к молодым работникам предприятия.

Проведем сравнительный анализ различных методов передачи знания в таблице 1.

Таблица 1 – Сравнительный анализ методов передачи опыта на предприятиях

Метод передачи опыта	Преимущества	Недостатки
Делегирование	1. Делегирование — довольно действенный способ мотивации; 2. Делегирование — эффективный метод для повышения квалификации подчиненных. Выполнение незнакомой работы стимулирует сотрудника к освоению и изучению новой сферы деятельности.	1. Метод делегирования не применим для новых сотрудников, т.к. молодые специалисты не обладают должными навыками и опытом.
Внутренняя система образования (тренинги)	1. Корпоративный тренинг позволяет четко поставить задачу на те проблемы, которые необходимо решить в данной корпорации; 2. Квалифицированный корпоративный тренинг всегда способствует сплочению коллектива; 3. Корпоративные мероприятия позволяют сэкономить, если компания располагает собственными площадями для проведения тренинга.	1. Отсутствует элемент индивидуальности; 2. Слабая обратная связь с сотрудниками; 3. Отсутствие возможности охватывания широкого диапазона проблем из-за нехватки времени;
Наставничество	1. Обучение сотрудников происходит непосредственно на рабочем месте; 2. Индивидуальный подход, который в наибольшей степени позволяет учитывать личностные особенности обучаемого сотрудника; 3. Ускорение и упрощение процесса адаптации новых сотрудников; 4. Эффективное распространение корпоративных ценностей и корпоративной культуры среди обучаемых сотрудников; 5. Снижение текучести кадров; 6. Улучшение межличностного и	1. Снижение рабочей эффективности наставника; 2. Неструктурированная подача информации (знаний, умений); 3. Отсутствие педагогических методик обучения.

	профессионального взаимодействия сотрудников.	
--	---	--

Данные таблицы наглядно отражают преимущества института наставничества над другими методами передачи опыта и знаний молодым специалистам. Исходя из весомых преимуществ наставничества можно сделать вывод, что данный метод даст наибольший эффект в формировании опыта и компетенций у специалистов, которые только пришли на предприятие. Эффективность наставничества заключается в том, что носит персональный характер, и никакой другой метод обучения не может быть столь адресным и приближенным к реальным условиям. Наставник может быстро реагировать на ошибки, допущенные его подопечным, и детально разобрать их, указав на правильный ход работы.

Но институт наставничества также можно рассматривать как необходимый элемент благополучия пожилых людей. Международная неправительственная организация HelpAge International совместно с Фондом Организации Объединенных Наций в области народонаселения (ЮНФПА) с 2013 году опубликовали рейтинг стран мира по индексу качества жизни и благополучия пожилых людей.

Рейтинг базируется на статистическом анализе состояния 13 показателей качества жизни и благополучия пожилых людей, объединенных в четыре интегральные группы:

1. Материальная обеспеченность.
2. Состояние здоровья.
3. Образование и занятость.
4. Хорошие условия социальной жизни.

Третий блок показателей - образование и занятость включает в себя показатель активной жизни граждан после 60 лет. Данный показатель тесно связан с институтом наставничества, т.к. система наставничества может помочь гражданам пожилого возраста адаптироваться к выходу на пенсию в психологическом аспекте. Выход на пенсию – это многоступенчатое социальное явление и социальный процесс. Он складывается из нескольких этапов: этап принятия непосредственного решения о прекращении трудовой деятельности, этап подготовки к покиданию работы, и этап адаптации к новым социальным ролям.

Прекращение работы сопровождается у большинства пожилых граждан изменением образа жизни, разрывом привычных связей, новым отношением со стороны окружающих и необходимостью по-новому структурировать время.

В связи с этим явлением психологами употребляется термин «пенсионная болезнь». Болезнь можно объяснить тем, что в течение всей своей жизни человек трудился и находил в труде удовлетворение. После ухода на пенсию новое социальное положение требует адаптации. Чем человек был более удовлетворен своей работой и своим должностным положением, тем выше вероятность того, что ему будет более сложно адаптироваться к новой социальной среде. Выход на пенсию для него может обозначать отказ от всего важного, ценного и продуктивного в жизни. Данная причина вынуждает значительное количество людей пожилого возраста продолжать работать и после выхода на пенсию.

Однако, на пути энергичных пожилых людей, которые желают трудиться, возникает много препятствий. Социальная среда (в том числе и предприятия) далеко не всегда предоставляет адекватные условия для адаптации к этим изменениям. По данным российского исследования, по экономическим и внутренне-психологическим причинам испытывают необходимость в работе 32,5% всех пенсионеров [3]. При этом, большинство из них нуждаются в индивидуальном режиме работы (свободный график, неполный рабочий день, близость от места жительства и т.д.), что трудно осуществить

в современных условиях, либо требует от работодателей больших усилий и соответственно встречает меньше заинтересованности.

В зарубежных странах опыта применения института наставничества как элемента благополучия пожилых людей пока нет. Но, например, в Германии, компании BMW в 2014 году провела эксперимент. Эксперимент проводился таким образом – для работы на одной сборочной линии был подобран персонал, средний возраст которого составлял 47 лет. Это важно, поскольку прогнозируемый возраст работников BMW в 2017 году составляет именно 47 лет. Суть эксперимента сводилась к тому, чтобы понять, как себя ведут рабочие-сборщики, а затем определить, каким образом можно улучшить условия их работы. Например, использование специальной обуви в случае заболеваний ног, уникальных стульев, конструкция которых позволяет устанавливать их прямо на сборочной линии. Другие «простые» решения представлены новыми компьютерными мониторами с более четким изображением и более эргономичными инструментами. В общем по компании BMW на рабочих местах было сделано 70 небольших изменений, а итоговая стоимость проекта (включая потерянное время) составила 50 000 долларов.

Исследуя данный опыт зарубежных стран, можно сделать вывод, что решение проблемы старения персонала обходится предприятиям очень дорого. Рейтинговое агентство RAEX в начале 2015 года опубликовали результаты исследования, которые показали, что наиболее дефицитной категорией работников в России остается производственно-технический персонал. Так доля компаний, где можно наблюдать дефицит кадров, составляет 47%. При этом 10% компаний оценивает степень нехватки сотрудников как острую, 40% – как умеренную [4].

Однако существует ряд ограничений института наставничества как элемента благополучия пожилых людей.

Во-первых, опыт, знания и навыки наставника ограничены, поэтому с течением времени обучаемый «перерастает» своего наставника. В данном случае институт наставничества теряет практический смысл. Для обеспечения непрерывного процесса передачи знаний, если этого требует специфическая сфера деятельности (например, высокие технологии), необходимо, чтобы наставник всегда обладал большим знанием и умением, чем свой подопечный.

Во-вторых, наставничество следует воспринимать не только как процесс развития практических навыков, но и как составляющую системы знаний, которая требует принципиально нового подхода к управлению. Наставник должен встраиваться в информационный поток между администрацией предприятия и работником, обеспечивая эффективный горизонтальный и вертикальный обмен знаниями.

Однако важно не только оценивать труд наставников, но и признавать его ценность. Особенно это важно, когда предприятие внедряет наставничество как систему, и в течение времени формирует в компании полноценный «института наставничества».

Самый простой и популярный метод признания труда наставника считается премирование: выплата денежного вознаграждения за каждого подчиненного работника (например, по окончании испытательного срока). Для пожилых людей это очень важный аспект для их благополучия. Однако при таком методе есть риск, что наставники будут увеличивать количество подопечных, при этом снижая качество работы с каждым из них. Для многих компаний, в силу сложившейся системы оплаты, подобный способ поощрения является неприемлемым.

Кроме этого, есть эффективные методы признания работы, такие как определение лучшего наставника, вручение специальных памятных подарков на каком-либо корпоративном мероприятии и т. д.

В ходе исследования, были сделаны следующие выводы, что никакой другой способ профессиональной адаптации и обучения не может сравниться по

эффективности с наставничеством, когда знания и опыт передаются буквально из рук в руки от старшего, опытного сотрудника, исполняющего роль наставника к только пришедшему в компанию сотруднику, исполняющему роль ученика. Институт наставничества выступает как механизм передачи специфичных и важных для компании знаний, опыта, навыков, техник и методов работы, а также и создания в ней определенной корпоративной культуры. Лица пожилого возраста, проработавшие много лет на одном предприятии, обладают всеми качествами наставника. Сейчас ведется активная политика государства в стратегии поддержки пожилых людей в области их благополучия, но здесь также важна роль бизнеса. Именно предприятия, внедряя институт наставничества, могут не только достигать не только свои цели и поддерживать социальную политику страны в целом.

ЛИТЕРАТУРА

1. РwC: Нехватка кадров - угроза стабильности и помеха для роста бизнеса [Электронный ресурс] // РБК. 2015. URL: <http://www.rbc.ru/economics/22/01/2014/900895.shtml> (дата обращения 12.10.2015)
2. Population statistics [Электронный ресурс] // Organisation for economic co-operation and development. 2015. URL: [http:// stats.oecd.org/](http://stats.oecd.org/) (дата обращения 14.10.2015)
3. Artcer, T.V., Galieue, X, Mondello, G. Mentoring as a way of forming and effective utilization of manpower (the experience of France) // Procedia - Social and Behavioral Sciences. - Tomsk, 2015. - PP. 53-57
4. Дефицит кадров: текущий момент [Электронный ресурс] // Рейтинговое агентство RAEX. 2015. URL: <http://www.raexpert.ru/researches/shortage/part2/> (дата обращения 12.10.2015)

КОГНИТИВНЫЙ КАПИТАЛ КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ АКТИВНОСТИ НАСЕЛЕНИЯ

*А.С. Хаматова, Е.М. Рождественская
(г. Томск, Томский политехнический университет)*

COGNITIVE CAPITAL AS A FACTOR OF INCREASING ECONOMICALLY ACTIVE POPULATION

*A.S. Hamatova, E. M. Rozhdestvenskaya
(Tomsk, Tomsk Polytechnic University)*

For modern innovative economy becoming a key resource of knowledge. Politicians are increasingly concentrated the attention of scientists on the need to develop the concept of "a society based on knowledge" or "knowledge society". Many governments allocate substantial funds to build the infrastructure of the knowledge society. More and more foreign companies are implementing the knowledge management system, following modern trends of development of the knowledge economy.

Key words: knowledge economy, education, resource-efficient, accumulation knowledge, cognitive capital, economically active population.

Введение. Работа ставит целью обосновать новую форму капитала как фактор повышения экономической активности населения. Рассмотрены факторы повышения экономической активности населения, выделен когнитивный капитал как основной фактор. Выделены преимущества когнитивного капитала как фактора на основе его особых свойств. Проведен анализ повышения благополучия пожилых людей при