



РАСКРЫТИЕ ЭКОНОМИЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА ПОЖИЛЫХ ЛЮДЕЙ:

**Пилотные мероприятия
проекта «Люди лучшего возраста»
в регионе Балтийского моря**



Part-financed by the European Union
(European Regional Development Fund)



СОДЕРЖАНИЕ

НАСТАВНИЧЕСТВО И БИЗНЕС-ЭКСПЕРТЫ	5
РАЗРАБОТКА ПРОГРАММ ОБУЧЕНИЯ НАСТАВНИКОВ	6
УСЛУГИ КОУЧИНГА/ЭКСПЕРТНЫЕ УСЛУГИ, ОКАЗЫВАЕМЫЕ ЛЮДЬМИ ЛУЧШЕГО ВОЗРАСТА	8
РОЛЬ ЛЮДЕЙ ЛУЧШЕГО ВОЗРАСТА В ПЕРЕДАЧЕ БИЗНЕСА	9
ИССЛЕДОВАНИЕ «КРЕАТИВНЫЕ СТРАТЕГИИ УПРАВЛЕНИЯ ВОЗРАСТОМ ДЛЯ МАЛЫХ И СРЕДНИХ ПРЕДПРИЯТИЙ РЕГИОНА БАЛТИЙСКОГО МОРЯ»	11
ТЮТОРЫ ДЛЯ МОЛОДЫХ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЕЙ, УЧАЩИХСЯ И СТУДЕНТОВ	12
УЧАСТИЕ ЛЮДЕЙ ЛУЧШЕГО ВОЗРАСТА В ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МОЛОДОГО ПОКОЛЕНИЯ	13
СОДЕЙСТВИЕ ОБМЕНУ ИНФОРМАЦИЕЙ	15
ОБУЧЕНИЕ ДЛЯ ДОСТИЖЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВА	16
АССОЦИАЦИИ ЭКСПЕРТОВ ИЗ ЧИСЛА ПОЖИЛЫХ ЛЮДЕЙ	17
ИССЛЕДОВАНИЕ И ОЦЕНКА ПОТЕНЦИАЛЬНЫХ ВОЗМОЖНОСТЕЙ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ОПЫТА ЛЮДЕЙ ЛУЧШЕГО ВОЗРАСТА	18
Q-SAMP 2010 – БАЛТИЙСКИЙ ФОРУМ ДЛЯ МОЛОДЫХ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЕЙ	19
ПОВЫШЕНИЕ МОТИВАЦИИ, СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ НАВЫКОВ И ОСУЩЕСТВЛЕНИЕ ПЕРЕДАЧИ ЗНАНИЙ МЕЖДУ ПОКОЛЕНИЯМИ	20
РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ ОРГАНИЗАЦИЙ ПО СОЗДАНИЮ БАЗЫ ДАННЫХ ВОЛОНТЕРОВ ИЗ ЧИСЛА ЛЮДЕЙ ЛУЧШЕГО ВОЗРАСТА – РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ ЛЮДЕЙ	21
С ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКИМ ПОТЕНЦИАЛОМ	22
НАБОР ИНСТРУМЕНТОВ ДЛЯ ПРИВЛЕЧЕНИЯ ОБЩЕСТВЕННОСТИ	24
РАЗРАБОТКА ПЛАНА ОБУЧЕНИЯ ЛЮДЕЙ ЛУЧШЕГО ВОЗРАСТА	25
ГЕНЕРАЦИЯ ИДЕЙ ЛЮДЬМИ ЛУЧШЕГО ВОЗРАСТА	26
СОЗДАНИЕ АССОЦИАЦИИ ИЗОБРЕТАТЕЛЕЙ	27
ПОДДЕРЖКА РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В РЕГИОНАХ	29



Еще совсем недавно существовала распространенная практика увольнять с работы людей, достигших пенсионного возраста. Выход на пенсию, в том числе досрочный, означал окончательный уход из деловой жизни. Ожидалось, что пенсионеры будут проводить время с семьей, посвящать свое время досугу и т.п. Считалось, что на работе их заменят более молодые, энергичные и творческие сотрудники.

Однако времена меняются. В некоторых странах региона Балтийского моря 2012 год стал переломным. Впервые число ушедших с рынка труда пожилых людей превысило число пришедших им на смену, а статистика и прогнозы свидетельствуют о том, что эта тенденция будет только усиливаться. Таким образом, работодателям во всех странах региона Балтийского моря придется научиться привлекать творческих людей и активных работников не только из числа молодых людей, но и из других возрастных категорий.

К счастью, в наши дни, пожилые люди больше, чем когда бы то ни было, хотят и могут вести активную жизнь. Многие (хотя, конечно, не все) чувствуют, что их лучшие годы еще не прошли. В настоящее время не только увеличивается продолжительность жизни, но и растет срок, в течение которого человек остается физически активным: даже те, кто работают до 65 лет, могут рассчитывать еще на 15 дополнительных лет активной жизни. Только представьте себе, каким богатым жизненным и трудовым опытом смогут поделиться такие сотрудники!

В нашем проекте речь идет о «людях лучшего возраста» – мужчинах и женщинах старше 55 лет, которые сохраняют или желают сохранять активность на рынке труда. Потенциал таких людей доступен практически везде – даже в самых отдаленных и небогатых уголках региона Балтийского моря. Существует множество способов использования этого потенциала – будь то для целей региональной экономики, местного сообщества или, что особенно важно, – для самих людей лучшего возраста. Партнеры проекта «Люди лучшего возраста» проанализировали и оценили ряд таких подходов – каждый в своем регионе и в своих условиях. Эти инициативы представлены в данной работе как примеры для размышления. Наверное, невозможно, да и нежелательно копировать их. Каждый регион и даже каждый человек требует индивидуального подхода. Это показано не только в данном буклете, но и в документальном фильме о людях лучшего возраста из четырех стран, снятого в рамках проекта. Желаю приятно провести время за чтением буклета и просмотром фильма и надеюсь, что созданное нами поможет вам в вашей деятельности!

Хартвиг Вагместер
Академия экономики земли Шлезвиг-Гольштейн
Ведущий партнер

НАСТАВНИЧЕСТВО И БИЗНЕС-ЭКСПЕРТЫ

Благодаря продолжительному опыту работы многие люди лучшего возраста приобрели и сохранили уникальный набор компетенций в своей предметной области. Когда высококвалифицированный специалист выходит на пенсию, существует риск, что компания, в которой он работал, а в более широкой перспективе – и общество, в целом, утратят соответствующие знания.

В рамках проекта «Люди лучшего возраста» проводились исследования, направленные на изучение примеров деятельности людей лучшего возраста, целевых групп и стратегий для малых и средних предприятий, которые можно использовать для того, чтобы справиться с демографическими изменениями.

По данным исследования «Целевые группы для проведения коучинга с участием людей лучшего возраста в Польше», проведенного доктором Анитой Ричерт-Казмирской из Гданьского технологического университета, пожилые люди – это группа, которая сравнительно легко и быстро может быть задействована на рынке труда, поскольку у них уже есть знания, опыт и квалификация. В исследовании также отмечается, что польские компании (в которых проводилось исследование) нуждались в услугах по обучению, консультированию и коучингу, однако при этом потенциал людей лучшего возраста в сфере образования и консалтинга использовался очень незначительно.

Еще в одном отчете доктора Ричерт-Казмирской «Выявление целевых групп для программ коучинга с участием людей лучшего возраста в странах-партнерах» показаны отличия между странами-партнерами в восприятии, знаниях и развитии коучинга и других форм профессионального роста. Отношение к пожилым на рынке труда также отличается. Тем не менее, эти отличия не отменяют самого факта, что знания и опыт пожилых людей не используются в достаточной степени. В отчете сделан вывод, что наставничество, коучинг, проведение семинаров и пр. – это самые эффективные способы передачи пожилыми людьми своих обширных знаний.

В рамках проекта также было проведено исследование текущей деятельности людей лучшего возраста в Латвии, Литве и Польше. Традиция привлечения людей лучшего возраста к коучингу и экспертным услугам более развита в таких странах, как Германия и Дания, чем в указанных выше странах. Следовательно, целью исследования было выявление объема и сущности этих процессов в новых странах-членах ЕС и определение основных участников данных инициатив. Исследование показало, что, несмотря на несформированность традиции

оказания консультаций малым и средним предприятиям людьми лучшего возраста в Латвии, Литве и Польше, в этих странах есть соответствующие специалисты с хорошими техническими знаниями и знаниями в других отраслях. Поэтому нет сомнений, что в ближайшие 10 лет недостатка в представителях старшего поколения с ценным профессиональным опытом ощущаться не будет. В исследовании сделан вывод, что инициативы по удовлетворению спроса на профессионализм людей лучшего возраста со стороны малых и средних предприятий следует начинать уже сейчас.

По данным исследования, люди в возрасте 55 лет и старше в настоящее время составляют почти 30% населения Европы, а к 2050 году их доля превысит 50%. Несмотря на то, что весь регион Балтийского моря подвержен данным изменениям, существуют значительные отличия как в последствиях старения населения, так и в отношении к этому. В исследовании «Креативное управление возрастом в малых и средних предприятиях региона Балтийского моря», проведенном Александром Фревелом и Каролой Ньювигер-Богумил, отмечен тот факт, что проблема объединения успешных стратегий управления возрастом и обмена опытом в этой сфере является исключительно актуальной. Однако нельзя забывать один важный вопрос: Могут ли, хотят ли и имеют ли возможность сотрудники работать до пенсионного возраста? И, кроме того, как мы можем их поддержать? В отчете рекомендован целостный подход, в котором систематизированы меры, которые необходимо предпринять всем участникам процесса на всех уровнях (частным лицам, компаниям и обществу), во всех сферах деятельности.

Для исследования и развития методов сохранения опыта людей лучшего возраста были разработаны три пилотные инициативы. Эти пилотные инициативы основывались на идее использования людей лучшего возраста в качестве наставников и коучеров (экспертов) и проводились по трем направлениям: разработка программ обучения наставников, создание службы коучеров/экспертов из числа людей лучшего возраста и использование людей лучшего возраста.

Предлагаем вашему вниманию результаты этих пилотных инициатив, проведенных исследований и контактные данные лиц, заинтересованных в осуществлении дальнейшей работы в сфере управления возрастом и использования людей лучшего возраста в качестве наставников и коучеров.

РАЗРАБОТКА ПРОГРАММ ОБУЧЕНИЯ НАСТАВНИКОВ

ПАРТНЕРЫ-УЧАСТНИКИ:

- Green Network, Вейле, Дания
- Социальная организация Der PARITATISCHE Шлезвиг-Гольштейн, Киль, Германия

ИСТОРИЯ

Основной задачей этой пилотной инициативы была разработка программ обучения наставников с целью сохранения людей лучшего возраста на рынке труда. Им предлагались оплачиваемые должности наставников в компаниях и места волонтеров в социальном секторе. Программы наставничества разрабатывались и тестировались в Дании и Германии. Содержание и методы этих программ были распространены в других странах региона Балтийского моря.

ЦЕЛЕВЫЕ ГРУППЫ

В Дании основной целевой группой были опытные сотрудники компаний, руководство которых хотело изменить ситуацию и обеспечить людям места на рынке труда. В Германии основной целевой группой стали люди старшего возраста с большим опытом, которые в целом оставили трудовую деятельность и старались проявить себя в волонтерстве.

ВНЕДРЕНИЕ

В Дании партнер проекта – сеть Green Network тесно сотрудничала с местными центрами занятости и образовательными учреждениями, разрабатывая программы наставничества и подбирая наставников для этих программ. Внесли свой вклад и другие датские центры занятости, заинтересованные в развитии темы наставничества. Была протестирована модель, объединяющая социальных наставников и наставников для компаний.

В отношении наставников компаний были протестированы различные структуры и

продолжительность программ. По итогам тестирования были разработаны 2 рекомендуемые модели. Первая модель включает 3-дневный базовый курс наставничества с последующими дополнительными курсами по специальным направлениям, например, работа с учащимися с психическими проблемами, молодежью и пр. Вторая модель включает те же базовые и дополнительные курсы, а также модули профессиональной программы обучения на разных уровнях.

Немецкий партнер проекта DER PARITATISCHE, земля Шлезвиг-Гольштейн, разработал подход, получивший название «социальные наставники». Основная идея состояла в том, чтобы создать новый вид поддерживающей инфраструктуры для людей, занимающихся волонтерской работой или заинтересованных в ней. Планируется оказывать такую поддержку как частным лицам, так и организациям. Задачами новой инфраструктуры являются дополнительное образование и обучение, организационная и проектная поддержка, создание сетей, инструменты самоорганизации и инициирование новых проектов. В основе новой инфраструктуры лежит ряд разработанных и протестированных методов, являющихся частью «Рекомендаций для людей лучшего возраста».



ПРЕПЯТСТВИЯ

В Дании мы выяснили, что необходимость уделять достаточно времени программам наставничества может составлять проблему и для компаний, и для потенциальных наставников. Тестируя разные продолжительности программ, мы выяснили, что между обеспечением достаточного уровня обучения и экономией времени наставников лежит очень тонкая грань. Несмотря на то, что наставники, как правило, являются опытными сотрудниками, не всегда возможно нанимать для проведения программ обучения наставников именно людей лучшего возраста.

Немецкий опыт работы с социальными наставниками показывает, что существующая инфраструктура продвижения волонтерской работы имеет ограниченную мотивационную составляющую. Однако, волонтерская работа меняется: «пассивные потребители становятся активными гражданами», которые хотят оказывать влияние на то, во что они вовлечены. Соответствующая инфраструктура для активных граждан существует, но в зачаточном состоянии, и ей определенно не хватает инструментов для поддержки адаптации традиционных или профессиональных организаций к новым вызовам.

ВЫВОДЫ И РЕКОМЕНДАЦИИ

В Дании сеть Green Network пришла к выводу, что очень важно разработать программы обучения, которые, с одной стороны, обеспечивали бы полноту обучения, а с другой не требовали, чтобы наставники отрывались надолго от своей основной работы. По итогам пилотных проектов Green Network разработала модель 3-дневного базового курса обучения наставников, после чего можно по выбору пройти однодневные дополнительные курсы на разные темы, например, по работе с социально уязвимыми группами населения, несовершеннолетними и пр. Кроме того, была создана модель интеграции программы обучения с привлечением наставников в стандартную систему образования.

Содействие и поддержку в разработке программ и поиске персонала для них оказывали центры занятости. Ключевыми партнерами в разработке содержания программы стали профессиональные работники сферы образования.

Немецкие коллеги, работающие с социальными наставниками, сделали вывод, что наиболее важными факторами успеха и основой эффективной инфраструктуры мотивации являются делегирование полномочий участникам и поддержка по потребности. Очень важно уважать людей старше 55 лет, которые на общественных началах добровольно предоставляют свои знания и опыт, чтобы помочь другим справляться с проблемами! Следовательно, им необходимо предоставить свободу в определении своих потребностей и принятии решения о необходимости определенного вида поддержки.

«Наставничество приносит мне личное удовлетворение и обогащает мою жизнь. Это мой вклад в социальную ответственность».

Участник программы обучения с привлечением наставников, Дания

КОНТАКТНЫЕ ДАННЫЕ:

Дания – наставники компаний:

Биргит Кристиансен, Green Network, bic@greennetwork.dk

Германия – социальные наставники:

Антхе Олтрогге, Der PARITÄTISCHE Шлезвиг-Гольштейн, oltrogge@paritaet-sh.org

УСЛУГИ КОУЧИНГА/ЭКСПЕРТНЫЕ УСЛУГИ, ОКАЗЫВАЕМЫЕ ЛЮДЬМИ ЛУЧШЕГО ВОЗРАСТА

ПАРТНЕРЫ-УЧАСТНИКИ:

- Институт европейских инициатив, Гдыня, Польша
- Гданьский технологический университет, Польша
- Бизнес-школа Западной Померании, Польша

ИСТОРИЯ

Основной целью данной деятельности было создание сети организаций, занимающихся наставничеством. Эта деятельность важна по многим причинам: наше общество стареет, и, следовательно, число пожилых работников растет. Их опыт и профессиональные знания имеют огромный потенциал для общества. Сотрудники старшего возраста могут стать прекрасными учителями для молодежи, начинающей карьеру. В Польше эта проблема возникла сравнительно недавно. Однако необходимо привлечь внимание, как к проблеме старения населения, так и к необходимости использования потенциала пожилых сотрудников. Создание мощной сети наставнических организаций может помочь в передаче знаний и опыта пожилых сотрудников как в пределах одной компании, так и в другие компании. Семинары организовывались в рамках пилотной инициативы, и их целью было повышение осведомленности о роли пожилых сотрудников на рабочих местах и создание фундамента, на котором можно будет построить сеть наставников.

ЦЕЛЕВЫЕ ГРУППЫ

Целевыми группами данных мероприятий были работники старшего возраста (50+) из самых разных организаций (малые и средние предприятия, НПО, государственные учреждения и пр.). Мы рассматривали их как людей, потенциально интересующихся идеей наставничества и участвующих в использовании знаний и опыта людей в возрасте 50+ в бизнесе.

ВНЕДРЕНИЕ

В пилотной инициативе участвовали три польских партнера проекта: Институт европейских инициатив, Гданьский технологический университет и Бизнес-школа Западной Померании. Большой вклад в качестве приглашенных экспертов внесли представители целого ряда учреждений и специалисты в сфере управления возрастом и наставничества.

КОНТАКТНЫЕ ДАННЫЕ:

Институт европейских инициатив: info@europeprojects.eu

В рамках пилотного проекта в Гданьске в октябре 2011 года прошел международный семинар-конференция «Потенциал людей лучшего возраста – наставничество и коучинг в бизнесе», а в марте 2012 года состоялся семинар на темы «Коммуникации и передача знаний». Кроме того, в Гданьском технологическом университете были организованы семинары для студентов, главная тема которых звучала так: «Наставничество в процессе предпринимательской деятельности». Также была создана сеть организаций, заинтересованных в наставничестве. Наконец была проведена конференция по наставничеству как инструменту поддержания активности людей в возрасте 55 лет и старше.

ПРЕПЯТСТВИЯ

Поскольку идея наставничества до сих пор мало распространена в Польше, мы столкнулись с некоторыми проблемами при поиске наставников в организациях внутри региона. Удивительно то, что очень много молодых людей интересовались темой наставничества.

Одним из самых больших испытаний стала адаптация знаний других стран по наставничеству и коучингу в бизнесе и понимание, как внедрить (на польском рынке) решения, оказавшиеся эффективными.



ВЫВОДЫ И РЕКОМЕНДАЦИИ

В Польше проблема наставничества в организациях до сих пор мало изучена и освоена на практике. В связи с этим, виды деятельности, инициированные в данном проекте, необходимы для Польши.

РОЛЬ ЛЮДЕЙ ЛУЧШЕГО ВОЗРАСТА В ПЕРЕДАЧЕ БИЗНЕСА

ПАРТНЕРЫ-УЧАСТНИКИ:

- Университет Восточной Англии, Норвичская школа бизнеса, Великобритания
- Экономическая Академия Шлезвиг-Гольштейн, Киль, Германия

ИСТОРИЯ

Основной задачей пилотного проекта было исследование роли, которую люди лучшего возраста могут сыграть в наставничестве в семейном бизнесе, особенно с учетом роли, которую они могут сыграть в планировании передачи бизнеса и его развитии. Показатели успешной преемственности в семейном бизнесе в Великобритании, да и по всему миру очень невелики. По данным Barclays, только треть семейных предприятий переходят в руки детей и только одна десятая часть – к внукам.

ЦЕЛЕВЫЕ ГРУППЫ

Основной целевой группой стали семейные компании в Норфолке и вблизи него (в пределах географической досягаемости людей лучшего возраста, участвовавших в программе) и люди лучшего возраста из компании Norfolk Knowledge. Norfolk Knowledge – это социальное предприятие при Норвичской школе бизнеса в Университете Восточной Англии, состоящее из вышедших на пенсию и работающих неполный день специалистов, на волонтерской основе предоставляющих свои знания и навыки с целью обеспечения успеха новым компаниям и молодым предпринимателям. Целевая аудитория также включала компании, созданные супругами в партнерстве, в отношении которых мы стремились выявить планы их подготовки к отходу от дел, возможно, в форме передачи бизнеса одному из членов семьи.

Мы также работали с фермерами, поскольку многие сельские предприятия создавались семьями фермеров. Наконец, мы привлекли профессиональных консультантов, с тем чтобы можно было узнать их мнение, получить информацию о семейных предприятиях, пользующихся внешней поддержкой, и распространить результаты исследования среди профессионалов, работающих в указанных отраслях, и людей лучшего возраста, желающих принять участие в данной деятельности.

ВНЕДРЕНИЕ

Внедрение мероприятия состояло из нескольких этапов – качественное и количественное исследование, распространение и меры по внедрению. Исследование началось на сельскохозяйственной выставке Royal Norfolk Show в июне 2011 года, где был установлен контакт более чем со 100 семейными предприятиями. Эти участники Norfolk Show были внесены в базу данных семейных предприятий, а также был проведен анализ ответов на вопросы интервью, проведенного с целью определения масштабов исследования. Затем был выполнен анализ литературы о семейных компаниях.

Мы связались с семейными компаниями, о которых шла речь, и по возможности проинтервьюировали два разных поколения сотрудников/руководителей из семьи и сторонних экспертов. Были проведены 25 подробных интервью.

На базе этих интервью мы объединили восемь разных опросов, направленных на разных представителей семейных предприятий с целью получения более полной и структурированной картины ситуации в таких компаниях.

Были проведены обследования восьми типов семейных предприятий:

- Основатель бизнеса/преемственность пока не рассматривается
- Основатель бизнеса/совместно работает с членами семьи следующего поколения
- Основатель бизнеса/нет намерения/возможности преемственности внутри семьи
- Преемник или вероятный преемник внутри компании
- Преемник/планы передачи дел отсутствуют
- Преемник, в настоящее время анализирующий возможность передачи дел/привлекающий преемников к работе
- Член семьи, работающий в компании, но не являющийся потенциальным преемником
- Управляющий компанией, не являющийся членом семьи

Чтобы распространить результаты исследования, были опубликованы два новостных бюллетеня. 23 мая 2012 года состоялась однодневная конференция для семейных предприятий и людей лучшего возраста, а также были сняты видеоролики о 4 членах семейных предприятий, в которых акцент делался на проблемах передачи дел и планирования передачи дел, положительных и отрицательных сторонах участия в семейном бизнесе.



ПРЕПЯТСТВИЯ

Очень трудно добиться контакта с семейными компаниями, поскольку все они обладают замкнутыми управленческими структурами, и поэтому исследователи потратили немало времени на установление связей с семейными предприятиями, например, на местных выставках и через местные ассоциации.

Несмотря на то, что в ходе проекта многое было достигнуто, он подошел к концу, и в долгосрочной перспективе необходимо будет провести ряд поддерживающих мероприятий, так чтобы семейные предприятия, охваченные проектом, и далее могли извлекать из него пользу.

ВЫВОДЫ И РЕКОМЕНДАЦИИ

- Мы услышали немало историй о том, как семейное предприятие внесло раскол в семью, что указывает на необходимость в оказании практических психологических консультаций.
- Потрясающее несоответствие в соотношении числа зятьев и невесток, работающих в семейном бизнесе: мы встретили только одну невестку, добившуюся успеха.
- Многие семейные предприятия не инвестируют в развитие персонала, предполагая, что семейное дело перейдет в руки одного из членов семьи. Это может привести к катастрофе при отсутствии члена семьи, который бы хотел продолжить дело – бизнес просто угасает и умирает.
- Необходима подготовка как преемников, так и должностных лиц, и она должна производиться в течение длительного времени – по мере осуществления передачи.
- Семейные предприятия очень нуждаются в специализированной поддержке. Слишком часто им доступны только общие советы по бизнесу, обучение и поддержка, не касающиеся конкретных вопросов.

КОНТАКТНЫЕ ДАННЫЕ:

Профессор Николаос Цокас, Норвичская бизнес-школа, n.tzokas@uea.ac.uk

ИССЛЕДОВАНИЕ «КРЕАТИВНЫЕ СТРАТЕГИИ УПРАВЛЕНИЯ ВОЗРАСТОМ ДЛЯ МАЛЫХ И СРЕДНИХ ПРЕДПРИЯТИЙ РЕГИОНА БАЛТИЙСКОГО МОРЯ»

ОТВЕТСТВЕННЫЙ ПАРТНЕР:

- Экономическая Академия Шлезвиг-Гольштейн, Киль, Германия

ИСТОРИЯ

В результате демографических изменений большинство малых и средних предприятий региона Балтийского моря столкнулись с серьезными проблемами. Эти изменения особенно заметны в плане увеличения среднего возраста сотрудников, сокращения числа квалифицированных молодых специалистов и риска утраты знаний из-за отсутствия моделей передачи. Исследование направлено на описание данных проблем и выявление стратегий, которые позволят малым и средним предприятием активно их преодолеть, т.е. выработать устойчивую кадровую политику, учитывающую возрастные особенности, и определить способы сохранения необходимых знаний в компании.

ЦЕЛЕВЫЕ ГРУППЫ

Основными целевыми группами исследования стали работники малых и средних предприятий, других компаний, представители местных администраций, политики и специалисты по развитию бизнеса. Географически исследование было ориентировано на страны региона Балтийского моря, участвующие в проекте «Люди лучшего возраста»: Данию, Эстонию, Германию, Латвию, Литву, Польшу, Швецию и Великобританию, а также Финляндию и Норвегию.

ВНЕДРЕНИЕ

В основу лег статистический анализ, включающий социально-демографические и экономические показатели в выбранных странах-членах. Эта информация была объединена с онлайн-исследованием проблемы и данными научных проектов, которых изучались в ходе анализа библиографии. Собранные данные были обработаны таким образом, чтобы получить дополнительную информацию и подготовить анкеты для опроса соответствующих экспертов. Анкеты были разосланы более чем 300 экспертам и учреждениям. В связи с низким уровнем реагирования была усилена деятельность по онлайн-исследованиям и связь с подобными проектами

и ассоциациями (например, с Кадровой сетью региона Балтийского моря). После завершения исследования его результаты были представлены и обсуждались во время проведения международного круглого стола в октябре 2012 года в Брюсселе с участием экспертов Европейской комиссии, ассоциаций малых и средних предприятий, ученых, НПО и заинтересованных лиц регионального уровня из ряда стран-членов ЕС.

ПРЕПЯТСТВИЯ

Многие практические примеры управления возрастом в компаниях имеют ограниченную применимость. Более того, часто способ их представления больше напоминает рекламу, а не ситуационное исследование. Помимо этого, лишь немногие из доступных примеров относятся к целевой группе малых и средних предприятий. По-видимому, управление возрастом остается в сфере деятельности крупных компаний.

ВЫВОДЫ И РЕКОМЕНДАЦИИ

Чтобы обеспечивать эффективность, действия малых и средних предприятий, столкнувшихся с демографическими проблемами, должны быть направлены на обеспечение отличного (производственного) персонала. Следует поддерживать сотрудников, в принципе, для того, чтобы они могли, хотели и имели возможность работать до пенсионного возраста (и далее). Для этого требуются:

- интегрированные стратегии, четкие обязанности и скоординированные действия, основанные на общем согласии всех заинтересованных лиц;
- программы действий на федеральном и региональном уровнях, направленные на преодоление увеличения среднего возраста сотрудников, и соответствующие стратегии адаптации, в которых особое внимание будет уделяться малым и средним предприятиям;
- совместная реформа пенсионных систем и условий труда, в которых акцент делается на обеспечении качества трудовой жизни.

КОНТАКТНЫЕ ДАННЫЕ:

Александар Фревел, Frevel@arbeitundzukunft.de
Карола Невигер-Богумил, c.newiger@arcor.de

ТЬЮТОРЫ ДЛЯ МОЛОДЫХ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЕЙ, УЧАЩИХСЯ И СТУДЕНТОВ

За счет своих знаний и умений люди лучшего возраста могут оказать существенную поддержку молодым предпринимателям и начинающим компаниям. Они могут также выступать наставниками для школьников и студентов в период их вхождения на рынок труда после выпуска из школ и университетов. Люди лучшего возраста могут направлять их на пути к трудовой деятельности, помогать им избежать распространенных ошибок и правильно оценивать свои сильные и слабые стороны.

Во время внедрения проекта исследовались три конкретных направления:

- Исследование потенциала применения знаний и опыта людей лучшего возраста в инновационной деятельности молодого поколения,
- Создание благоприятных условий для передачи знаний и умений от людей лучшего возраста молодым предпринимателям, учащимся и студентам,
- Разработка и внедрение программ обучения, организация семинаров и повышение осведомленности, как людей лучшего возраста, так и молодых предпринимателей с целью содействия в создании новых предприятий.

Партнеры из 7 стран: Германии, Латвии, Литвы, Польши, Швеции, Великобритании и России использовали разные методы. Они включали как консультации в классическом виде, так и инструменты работы через интернет, например, вебинары.

УЧАСТИЕ ЛЮДЕЙ ЛУЧШЕГО ВОЗРАСТА В ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МОЛОДОГО ПОКОЛЕНИЯ

ОТВЕТСТВЕННЫЕ ПАРТНЕРЫ: ЦЕЛЕВЫЕ ГРУППЫ

- Региональный технопарк при Каунасском технологическом университете, Каунас, Литва
- Санкт-Петербургский национальный исследовательский университет информационных технологий, механики и оптики (ИТМО), Россия

ИСТОРИЯ

Нет сомнений, что молодые люди, учащиеся и студенты, являются важным источником инноваций для европейской экономики. В то же время существует многочисленныe барьеры, которые не позволяют молодым людям стать успешными предпринимателями. Эти барьеры включают ограниченный доступ к капиталу и существующим деловым ассоциациям, нехватку знаний в области маркетинга, создания торговых марок и продвижения продуктов а также отсутствие многих других навыков, для освоения которых необходимы время и практика (например, навыки в области менеджмента, навыки межличностного общения, управленческие навыки, этика, финансовая грамотность и пр.)

Одним из возможных факторов, которые могут повлиять на создание позитивной среды среди молодых предпринимателей (учащихся и студентов), является привлечение людей лучшего возраста, профессионалов в своей основной деятельности к инновационным проектам.

Однако, несмотря на национальные или региональные различия, потенциалу людей лучшего возраста в европейских странах уделяется недостаточно внимания. Их возможный вклад в развитие инновационной деятельности молодых специалистов мало изучен и недооценен.

Чтобы выявить, сформулировать и формализовать возможности привлечения людей лучшего возраста к инновационной деятельности был проведен расширенный анализ текущих потребностей и интересов целевых групп (молодых предпринимателей, инновационных компаний и людей лучшего возраста).

ВНЕДРЕНИЕ

Партнеры проекта и внешние эксперты провели исследование в 10 странах: Дании, Эстонии, Финляндии, Германии, Латвии, Литве, Польше, России, Швеции и Великобритании. Была собрана информация об имеющихся знаниях, умениях и навыках людей лучшего возраста, которые могут быть необходимы инновационным компаниям. Кроме того, было проведено исследование того, каким образом и в какой форме можно усилить инновационную деятельность учащихся и студентов и поддержку создания и развития компаний.



Половина исследования проводилась партнерами проекта, а вторая половина – привлеченными экспертами из Финляндии, Норвегии и Великобритании. На создание концепции и проведение исследования потребовалось более полугода. Была разработана анкета, проинтервьюированы люди лучшего возраста и молодые специалисты, составлены отчеты по странам и общий отчет по проделанной работе.

ПРЕПЯТСТВИЯ

Сложнее всего при проведении исследования было наладить контакты с организациями и компаниями, работающими в сфере предпринимательства, и, одновременно, имеющими интерес к тематике, связанной с людьми старшего возраста. Это привело к задержке, и в результате исследование заняло больше времени, чем изначально планировалось.

«Нет сомнений в необходимости и полезности знаний, накопленных опытными пожилыми людьми за время своей профессиональной деятельности, и как молодая начинающая техническая компания мы всегда готовы использовать эти знания и навыки для своей пользы».

Вайдас Талацка, Главный исполнительный директор компании Agito Ltd.

КОНТАКТНЫЕ ДАННЫЕ:

Томас Черневичус, Региональный технопарк при Каунасском технологическом университете, Литва, ctomas@ktc.lt,

Юлия Викторова, Санкт-Петербургский национальный исследовательский университет информационных технологий, механики и оптики, Россия, yulia.victorova@mail.ru

СОДЕЙСТВИЕ ОБМЕНУ ИНФОРМАЦИЕЙ

ОТВЕТСТВЕННЫЙ ПАРТНЕР:

- Университет Восточной Англии, Норвичская школа бизнеса, Великобритания

ИСТОРИЯ

Целью данного мероприятия было усиление связи и сотрудничества разных поколений за счет привлечения к участию в проектной деятельности представителей разных возрастных групп, т.е. людей лучшего возраста, молодых предпринимателей, учащихся и студентов и привлечение людей лучшего возраста в качестве инструкторов и личных консультантов для молодежи. Целью данного вида деятельности было облегчение контактов между молодыми предпринимателями, студентами, учащимися и людьми лучшего возраста для обмена передовым опытом, повышения доступности существующих знаний, навыков и опыта и осведомленности о них.

ЦЕЛЕВЫЕ ГРУППЫ

Люди лучшего возраста, молодые предприниматели и студенты.

ВНЕДРЕНИЕ

Шяуляйская торгово-промышленная палата провела конкурс молодых предпринимателей для участников из Латвии и Германии. Студент из Шяуляя, готовый открыть собственное дело, принял участие в конференции «Передача семейного бизнеса» в Норвиче, Великобритания, где познакомился с несколькими людьми лучшего возраста (из Великобритании и Германии), а также встретился со студентами Университета Восточной Англии, которые также принимали участие в конференции в качестве будущих предпринимателей.

Экономическая Академия Шлезвиг-Гольштейн (Германия) подготовила, организовала и провела две учебные поездки для молодых предпринимателей и представителей семейных предприятий из Латвии. Первая поездка с посещением четырех компаний состоялась в мае 2012 года на юге земли Шлезвиг-Гольштейн. В ней приняли участие 9 молодых предпринимателей из Латвии. Следующая поездка состоялась в июне 2012 года на севере земли Шлезвиг-Гольштейн. В ней приняли участие 9 представителей семейных предприятий, которые посетили четыре семейные компании.

Представители Гданьского технологического университета приняли участие в международной конференции «Усиление солидарности пожилых людей и между поколениями – интегрированный подход», которая прошла в Варшаве. Участие в этой конференции обеспечило

возможность установить контакты, необходимые для обеспечения и упрощения передачи знаний и опыта от пожилых предпринимателей к молодым.

ПРЕПЯТСТВИЯ

После реализации мероприятий трудно поддерживать контакты и обратную связь. Поскольку участники конференции – это отдельные представители своих компаний, они являются отправной точкой возможных взаимоотношений, развитие и плодотворная реализации которых требуют немало времени.

ВЫВОДЫ И РЕКОМЕНДАЦИИ

Необходима платформа, на базе которой целевые группы могли бы продолжить диалог. В будущем ряд мероприятий по взаимодействию, разработанных и реализованных для определенных целевых групп, может обеспечить более тесные взаимоотношения и позволит создать возможности сотрудничества при организации новых предприятий на базе платформ наставничества.

«Учебная поездка стала прекрасной возможностью поучиться у опытных немецких коллег, познакомиться со специалистами металлургической отрасли Латвии и позволила мне оторваться от повседневной рутины».

Предприниматель, 31 год, Латвия

КОНТАКТНЫЕ ДАННЫЕ:

Профессор Николаос Цокас, Норвичская бизнес-школа, n.tzokas@uea.ac.uk



ОБУЧЕНИЕ ДЛЯ ДОСТИЖЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВА

ПАРТНЕРЫ-УЧАСТНИКИ:

- Исследовательская ассоциация Мекленбурга-Передней Померании, Росток, Германия
- Гданьский технологический университет, Польша
- Стокгольмская школа экономики в Риге, Латвия

ИСТОРИЯ

Для проведения вебинаров и тренингов для молодых предпринимателей, ученых и профессионалов, заинтересованных в планировании бизнеса, следует нанять опытных людей лучшего возраста с хорошим образованием. Обширные знания и опыт, накопленные в ходе трудовой деятельности, часто после достижения пенсионного возраста оказываются ненужными. Целью проекта было преодоление этой тенденции на уровне компаний и политическом уровне за счет распространения информации для всех заинтересованных лиц.

ЦЕЛЕВЫЕ ГРУППЫ

Люди лучшего возраста с богатым опытом в экономике, развитии бизнеса и управлении, которые намерены продолжать трудовую деятельность. Студенты старших курсов, кандидаты наук, молодые ученые и предприниматели могут, например, подать заявку на участие в вебинаре на тему планирования бизнеса.

ВНЕДРЕНИЕ

В 2011-2012 гг. успешно проведена серия из четырех вебинаров, около 220 участников получили сертификаты об успешном окончании курсов. Серия вебинаров включала 5 занятий и дополнительную подготовительную встречу. Были выбраны и протестированы платформы разной стоимости. Применительно к нашей ситуации наилучшее сочетание затрат и результатов обеспечивалось платформой для проведения вебинаров Edudip. В реализации маркетинговых задач мы в основном полагались на Гданьский технологический университет, Стокгольмскую школу экономики в Риге и Connect Latvia. Критериями отбора преподавателей вебинаров являлись их профессиональное образование и опыт, а также соответствие характеристикам людей лучшего возраста.

ПРЕПЯТСТВИЯ

Часто между преподавателем и участниками достигается высокий уровень взаимодействия, но он ограничен числом участников, знанием компьютерной среды и уверенностью преподавателя в собственных силах.

ВЫВОДЫ И РЕКОМЕНДАЦИИ

Вебинары должны длиться примерно 1 час, включая время на вопросы и ответы. Настоятельно рекомендуется провести предварительную встречу с участниками, если они не знакомы с платформой/средой. Формат проведения будет зависеть от числа участников. Например, если ожидается более 20 участников, лучше всего представить материал в виде лекции, а после нее дать участникам время задать вопросы.

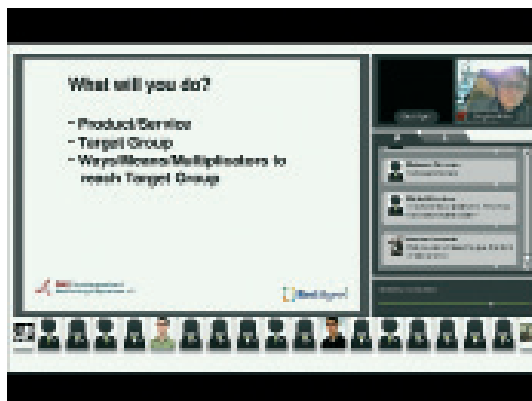
Ведущий курса должен иметь хорошую теоретическую и практическую подготовку по теме. Кроме того, преподаватель должен быть знаком с новыми интерактивными средствами и веб-технологиями 2.0. Если у преподавателя совсем нет опыта, необходимо обеспечить ему обучение.

«Участие в вебинаре стало хорошей возможностью познакомиться с человеком, обладающим многолетним опытом бизнеса».

Участник вебинара

КОНТАКТНЫЕ ДАННЫЕ:

Фрэнк Буеттнер, Исследовательская ассоциация Мекленбурга-Западной Померании,
e-mail: f.buettner@fmvev.net



АССОЦИАЦИИ ЭКСПЕРТОВ ИЗ ЧИСЛА ПОЖИЛЫХ ЛЮДЕЙ

ПАРТНЕРЫ-УЧАСТНИКИ:

- CONNECT, Латвия
- Шяуляйская торгово-промышленная и ремесленная палата, Литва
- Региональный технопарк при Каунасском технологическом университете, Каунас, Литва
- Университет Восточной Англии, Норвичская школа бизнеса, Великобритания

ЦЕЛЕВЫЕ ГРУППЫ

Существуют две основные целевые группы: потенциальные эксперты и пользователи сети экспертов. Чтобы стать членом Сети экспертов из числа пожилых людей, необходимо быть опытным профессионалом с соответствующим образованием в технической или коммерческой сфере. Рекомендуется, чтобы эксперт был не моложе 50 лет, однако в особых ситуациях допускаются более молодые специалисты.

Основной целевой аудиторией, подающей запросы на получение консультации от эксперта, являются изобретатели, начинающие, молодые или опытные предприниматели и компании. Им необходимо выбрать определенную область консультаций из числа предлагаемых экспертом.

ВНЕДРЕНИЕ

В рамках проекта «Люди лучшего возраста» в Риге (Латвия) и Шяуляе (Литва) были созданы новые сети пожилых экспертов. За время существования проекта «Люди лучшего возраста» были усовершенствованы несколько ассоциаций: в литовском Каунасе, немецких Гамбурге и Ростоке, английском Норвиче и датском Вейле. Особо следует отметить организацию передачи опыта Норвичской ассоциацией пожилых экспертов вновь созданным ассоциациям в Риге и Шяуляе.

На данный момент в рижскую сеть были приглашены 25 экспертов, а сеть Шяуляя насчитывает 10 экспертов. Они представляют множество отраслей –

финансы, маркетинг, управление бизнесом и бизнес-стратегией, связи с общественностью, технические отрасли, производство, сельское хозяйство, информационные технологии и пр.

ВЫВОДЫ И РЕКОМЕНДАЦИИ

Перечисленные ниже факторы были отмечены ведущими экспертами как ключевые факторы, мотивирующие их на участие в сети:

- возможность обмениваться знаниями и опытом с другими предпринимателями, изобретателями и организациями;
- возможность участвовать в активной деловой жизни не в качестве наемного работника, а в качестве наставника и советника;
- новые контакты с предпринимателями, изобретателями и другими ведущими экспертами;
- возможность сотрудничать с экспертами из других стран региона Балтийского моря.

КОНТАКТНЫЕ ДАННЫЕ:

Элмарс Балтинс, CONNECT Latvia,
elmars_b@connectlatvia.lv

Карлис Литаяуниекс, consultation7@gmail.com
www.connectlatvia.lv



ИССЛЕДОВАНИЕ И ОЦЕНКА ПОТЕНЦИАЛЬНЫХ ВОЗМОЖНОСТЕЙ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ОПЫТА ЛЮДЕЙ ЛУЧШЕГО ВОЗРАСТА

ПАРТНЕРЫ-УЧАСТНИКИ:

- Университет Восточной Англии, Норвичская школа бизнеса, Великобритания
- Шяуляйская торгово-промышленная и ремесленная палата, Литва
- Бизнес-школа Западной Померании, Польша

ИСТОРИЯ

В рамках этого мероприятия изучался и оценивался потенциал привлечения людей лучшего возраста к профессиональному обучению и образованию в университетах с целью поддержания профессиональной ориентации студентов. Решалась следующая проблема: как можно создать модели интеграции пожилых сотрудников и их профессионального опыта с опытом в области управления бизнесом и развитием навыков у молодежи? В рамках исследования «Создание и поддержка компаний» была собрана информация о:

- мотивации студентов начать свое дело,
- предпринимательских навыках, необходимых, чтобы начать и развить свое дело,
- отношении к пожилым консультантам, опытным предпринимателям,
- желаемом профиле людей лучшего возраста.

ЦЕЛЕВЫЕ ГРУППЫ

Прямая целевая группа: студенты и учащиеся университетов, колледжей и профессиональных училищ. Всего в исследовании приняли участие 966 респондентов из Литвы, Польши и Великобритании.

Косвенная целевая группа: местные, региональные и федеральные органы власти, прочие учреждения и социальные партнеры.

ВНЕДРЕНИЕ

Была подготовлена онлайн-анкета на трех языках: английском, литовском и польском. Для прямой целевой группы привлекательным способом участия стало онлайн исследование, на вопросы которого

ответили 966 респондентов из Литвы, Польши и Великобритании. Были собраны необходимые данные, и респонденты отвечали на вопросы о том, хотят ли они начать свое дело, по каким причинам, о степени уверенности в своих возможностях и видах необходимой им поддержки. Наиболее важный вопрос касался идеального профиля человека лучшего возраста.

Были подготовлены выводы и рекомендации, направленные на поддержку местных, региональных и федеральных властей в процессе принятия решений.

ПРЕПЯТСТВИЯ

Разный уровень уверенности молодежи в своих способностях (как по стране в целом, так и на уровне индивидов) может требовать разных способов и содержания поддержки.

ВЫВОДЫ И РЕКОМЕНДАЦИИ

Результаты исследования показывают, что более 42% молодых людей хотят основать собственную компанию в течение ближайших 5 лет. Этой целевой группе необходима помощь. Помощь, в которой более всего нуждаются молодые люди от опытных бизнесменов, заключается в бизнес-советах, знаниях, наставничестве и коучинге, практической помощи и помощи в контактах с коллегами. Молодежь хочет получать поддержку от тех, у кого есть обширный практический опыт, кто уважает их и кому они могут доверять.

КОНТАКТНЫЕ ДАННЫЕ:

Инга Медциовьене, Шяуляйская торгово-промышленная и ремесленная палата,
siauliai@chambers.lt

www.rumai.lt

Q-CAMP 2010 – БАЛТИЙСКИЙ ФОРУМ ДЛЯ МОЛОДЫХ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЕЙ

ОТВЕТСТВЕННЫЙ ПАРТНЕР:

- Санкт-Петербургский национальный исследовательский университет информационных технологий, механики и оптики (ИТМО), Россия

ИСТОРИЯ

Форум Q-Camp стимулирует международное сотрудничество, направленное на создание и продвижение инновационных высокотехнических проектов за счет привлечения людей лучшего возраста к работе с молодыми инновационными командами. Он нацелен на развитие новых форм взаимодействия между экспертами стран региона Балтийского моря и молодыми людьми, заинтересованными в предпринимательской деятельности, связанной с инновациями и технологиями.

ЦЕЛЕВЫЕ ГРУППЫ

Люди лучшего возраста в качестве инструкторов, судей и членов команд, а также студенты, молодежь и предприниматели в сфере технологий, бизнес-команды и менеджеры проектов.

ВНЕДРЕНИЕ

Балтийский форум молодых предпринимателей «Q-Camp 2010» прошел в Санкт-Петербурге 6-9 октября 2010 года. В нем приняли участие 13 университетов и организаций из 6 стран региона Балтийского моря. Во время этого трехдневного мероприятия эксперты и члены молодежных команд обменивались опытом, представляли проекты и обсуждали возможности сотрудничества.

В первый день с помощью деловой игры «Ромашка» были протестированы практические способы взаимодействия разных поколений. Студенты и молодежные проектные группы представляли свои проекты экспертам из Европы и России. Внедряемые проекты были самыми разными – от производства радиоуправляемых воздушных судов до новых технологий сноса зданий.

В первой половине второго дня форума были организованы три круглых стола: «Инновационная среда разных поколений. Взаимодействие поколений как стимул инновационного развития». «Инновации молодежи: инфраструктура и поддержка государства», «Методика междисциплинарности в инновациях».

Вторая половина дня была посвящена работе в микрогруппах, включающих представителей разных поколений и стран. Участники обсуждали, как происходит

сотрудничество между людьми разных возрастов, свои ожидания и опыт такого общения.

Основным результатом форума Q-Camp 2010 стало создание международной сети организаций, работающих в сфере развития инновационного предпринимательства молодежи. По итогам этого мероприятия основной задачей является продолжение контактов, поддержка создания новых методов взаимодействия поколений, что позволит осуществить дальнейшие шаги к решению социально-экономических проблем, вызванных демографическим кризисом в регионе Балтийского моря.

ВЫВОДЫ И РЕКОМЕНДАЦИИ

Передача опыта молодым людям не единственное, что требовалось. Предпосылкой являлось также чувство востребованности, столь важное для пожилых людей. Оба фактора стимулируют инновационное развитие сообществ и экономики. Мероприятия такого типа и масштаба могут использоваться в качестве самостоятельных инструментов для связи поколений, конкурсов бизнес-идей или форм международного сотрудничества.

«Это мероприятие оказало положительное влияние не только в контексте эмоций и чувств, но и в контексте полезности. Сотрудничество, создание новых идей, проектов и построение партнерских отношений – все это лишь малая часть результатов форума Q-Camp. Очень здорово, что первый опыт проведения этого мероприятия оказался успешным. Я верю, что в будущем такие конференции будут организовываться чаще»

Анна Леканова, студентка факультета предпринимательства СПбГУ ИТМО

КОНТАКТНЫЕ ДАННЫЕ:

Томас Черневичус, Региональный технопарк при Каунасском технологическом университете, ctomas@kct.lt,

Филипп Казин, Санкт-Петербургский национальный исследовательский университет информационных технологий, механики и оптики, Россия, pkazin@projects.niuitmo.ru

ПОВЫШЕНИЕ МОТИВАЦИИ, СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ НАВЫКОВ И ОСУЩЕСТВЛЕНИЕ ПЕРЕДАЧИ ЗНАНИЙ МЕЖДУ ПОКОЛЕНИЯМИ

Как отмечалось в предыдущих главах этого буклета, люди лучшего возраста благодаря своему образованию и жизненному опыту обладают ценными знаниями и навыками, которые можно и нужно использовать на рынке труда. Однако по разным причинам этот потенциал не всегда используется. Одна из причин – отсутствие активности со стороны самих людей лучшего возраста. В свою очередь здесь могут быть разные причины: от усталости до ощущения, что, возможно, поздно начинать что-то новое в 55 лет. Однако во всех случаях правильный подход и методы могут помочь людям лучше понимать свой потенциал, чтобы сделать собственную жизнь более интересной и насыщенной.

Для преодоления этих проблем партнеры проекта проанализировали видение себя самих и отношение к людям лучшего возраста в разных странах, чтобы найти способы повысить их мотивацию. Помимо этого, было проведено исследование на тему «Люди 55+ и предпринимательство» в пяти странах-партнерах проекта. Результаты исследования использовались для разработки трех наборов инструментов, направленных на решение мотивационных проблем с трех разных точек зрения. Набор инструментов для частных лиц направлен на повышение предпринимательского духа людей лучшего возраста и обеспечение для них необходимой базы для создания собственных компаний. Набор инструментов для организаций включает методики, которые могут использоваться компаниями, желающими привлечь к работе людей лучшего возраста в качестве волонтеров, а также набор инструментов для повышения гражданского

участия, который включает методы стимулирования формирования сетей представителями гражданского общества, проведения совместных кампаний и проектов, таким образом повышая качество жизни в обществе.

Чтобы помочь людям лучшего возраста активнее использовать свой потенциал, был разработан план обучения людей лучшего возраста, целью которого стало объединение имеющихся навыков с навыками, необходимыми для передачи опыта другим поколениям и формирования человеческого капитала. Учебный план включал модули для наставников и коучеров из числа людей лучшего возраста, а также курсы по предпринимательской деятельности. Наконец, были проведены три пилотных мероприятия – генерирование идей людьми лучшего возраста, создание сети ведущих экспертов и поддержка развития предпринимательства в регионах, которые выявили существующий потенциал людей лучшего возраста и проанализировали пути его использования для передачи знаний другим поколениям. Мы надеемся, что наш опыт будет вам полезен, и что результаты нашей работы помогут вам выявить скрытый потенциал людей лучшего возраста вокруг себя.

РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ ОРГАНИЗАЦИЙ ПО СОЗДАНИЮ БАЗЫ ДАННЫХ ВОЛОНТЕРОВ ИЗ ЧИСЛА ЛЮДЕЙ ЛУЧШЕГО ВОЗРАСТА

ОТВЕТСТВЕННЫЙ ПАРТНЕР:

Исследовательская ассоциация Мекленбурга-Передней Померании, Росток, Германия

ИСТОРИЯ

Достаточно много организаций, особенно работающих в социальной и культурной сферах, сталкиваются с сокращением государственного финансирования и, соответственно, нехваткой персонала. Традиционно социальный и культурный секторы в разной степени полагаются на поддержку граждан. В рамках проекта «Люди лучшего возраста» идея состояла в том, чтобы сначала выявить потенциал волонтерской работы, затем проанализировать заинтересованность и характеристики соответствующей группы, а также сформулировать различные стратегии, которые позволят сформировать и укрепить связи между волонтерами и различными учреждениями.

ЦЕЛЕВЫЕ ГРУППЫ

В качестве целевой группы мы определили людей лучшего возраста, уже вышедших на пенсию, или у которых есть время принимать участие в данных мероприятиях.

ВНЕДРЕНИЕ

Перед тем, как стало возможным создать набор инструментов, было проведено исследование. Были проинтервьюированы более 200 человек из Германии, Польши, Латвии, Литвы и Эстонии. После обработки материалов интервью были разработаны рекомендации для учреждений, ассоциаций и организаций. Полученные результаты были представлены более широкой аудитории на разных мероприятиях, а также разосланы партнерам.

ПРЕПЯТСТВИЯ

Координация деятельности партнеров была полезной. С нашей точки зрения, затруднения возникли во время разработки анкеты, которая бы учитывала все национальные характеристики с точки зрения положения людей лучшего возраста на рынке труда, восприятия проблемы общественностью, а также социальную политику соответствующих государств.

ВЫВОДЫ И РЕКОМЕНДАЦИИ

На основании анкеты был сделан ряд выводов. Перспективы волонтерской работы в определенной степени отличаются в разных странах, что следует учитывать в будущих исследованиях данной темы, поскольку в противном случае может оказаться затруднительным делать обобщения.

КОНТАКТНЫЕ ДАННЫЕ:

Фрэнк Буеттнер, Исследовательская ассоциация Мекленбурга-Западной Померании,
e-mail: f.buettner@fmvev.net

РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ ЛЮДЕЙ С ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКИМ ПОТЕНЦИАЛОМ

ОТВЕТСТВЕННЫЙ ПАРТНЕР:

- Совет графства Норботтен, Швеция

ИСТОРИЯ

Многие люди лучшего возраста вместо того, чтобы просто выйти на пенсию, хотят попробовать что-то новое. Один из способов продления трудовой жизни – стать предпринимателем. Это дает людям возможность самостоятельно принимать решения о нагрузке и количестве рабочих часов.

Целью набора инструментов для людей лучшего возраста со стремлением к предпринимательству была адаптация имеющихся курсов и семинаров по предпринимательству к их потребностям.

ЦЕЛЕВЫЕ ГРУППЫ

Целевыми группами стали мужчины и женщины в возрасте 50-55 лет и старше. Выбор был определен тем, что данная возрастная группа в недостаточном объеме представлена среди начинающих предпринимателей.

ВНЕДРЕНИЕ

Руководство по проведению интервью «Люди в возрасте 55+ и предпринимательство: теория и руководство по проведению интервью» было разработано Технологическим университетом Лулео, Департаментом управления бизнеса и социальных наук: Интервью проводились пятью партнерами проекта в Германии, Латвии, Литве, Польше и Швеции. Результаты интервью были объединены в отчете «Люди 55+ и предпринимательство – исследование по результатам, предоставленным пятью партнерами проекта «Люди лучшего возраста». На основании отчета был разработан набор инструментов для лиц, желающих стать предпринимателями.

В Швеции пилотные мероприятия были реализованы в двух муниципалитетах региона Норботтен – Лулео и Оверторнео. Мероприятия

включали «День вдохновения», посвященный предпринимательству и наставничеству, серию из двух семинаров, учебный день для бизнес-консультантов, посвященный предпринимательству людей лучшего возраста, а также повышению осведомленности заинтересованных лиц. Они проводились в сотрудничестве с центром Almi Nord/EntreprenorCentrum в период с января 2011 г. по декабрь 2012 г.

ПРЕПЯТСТВИЯ

Первой проблемой было убедить заинтересованных лиц в том, что стоит приложить специальные усилия, чтобы инициировать и создать специальные группы людей лучшего возраста в сфере бизнес-тренингов.

Еще одной проблемой было установление контактов с людьми лучшего возраста, но в этом нам помогли результаты анкетирования. Важно апеллировать к собственному представлению людей лучшего возраста о своем будущем. Соответственно, в рекламе мы задавали вопрос «Что вы хотите делать в течение остальной жизни?»

В мероприятиях участвовали несколько людей лучшего возраста. Однако мы пока не знаем, сколько из них решатся реализовать свои бизнес-идеи.



ВЫВОДЫ И РЕКОМЕНДАЦИИ

- Очень важно повышать осведомленность. Без поддержки от заинтересованных лиц внедрить специальные мероприятия для людей лучшего возраста затруднительно
- Предоставление обществу прямой информации о предпринимательской деятельности, осуществляемой людьми лучшего возраста и апеллирование к их собственным представлениям о своей будущей жизни
- Подчеркивать возможность начать свое дело в свободное время или на условиях неполной занятости
- Использовать тренеров, которые сами достигли лучшего возраста
- Использовать при обучении компетенции самих людей лучшего возраста
- Принять меры к созданию ассоциаций людей лучшего возраста, чтобы они могли продолжать общаться после учебного курса/семинара
- Обучать навыкам, которые необходимы самим людям лучшего возраста, а не другим

«День вдохновения – отличная идея, ранее не реализовывавшаяся. Есть множество людей лучшего возраста, которых можно вдохновить на то, чтобы сделать первый шаг».



КОНТАКТНЫЕ ДАННЫЕ:

Линда Холлерстрэнд, Almi Nord, linda.hallerstrand@almi.se

Керстин Сипола, Almi Nord, kerstin.sipola@almi.se

Ева Хедквист Петерсен, Совет губернии Норрботтен, ewa.hedkvist-petersen@nll.se

НАБОР ИНСТРУМЕНТОВ ДЛЯ ПРИВЛЕЧЕНИЯ ОБЩЕСТВЕННОСТИ

ОТВЕТСТВЕННЫЙ ПАРТНЕР:

- Социальная организация Der PARITATISCHE Шлезвиг-Гольштейн, Киль, Германия

ИСТОРИЯ

Одним из направлений реализации пилотной инициативы «Разработка программы обучения наставников» стал особый подход, получивший название «Социальные наставники». Основная идея заключается в том, чтобы создать новый вид поддерживающей инфраструктуры для всех, занимающихся волонтерской работой или заинтересованных в ней – неважно, действуют ли они как частные лица или как представители организаций. Задачами новой инфраструктуры являются дополнительное образование и обучение, организационная и проектная поддержка, создание сетей, предложения по самоорганизации и инициирование новых проектов. В основе новой инфраструктуры лежит ряд разработанных и протестированных методов, являющихся частью «Набора инструментов для людей лучшего возраста».

ЦЕЛЕВЫЕ ГРУППЫ

В Германии есть множество отдельных людей, групп, проектов или инициатив, которые хотели бы проявить ответственность и безвозмездно посвятить время и силы благому делу. Их намерения часто остаются нереализованными из-за отсутствия знаний о том, как планировать и реализовывать проекты, создавать объединения и ассоциации, привлекать финансирование или преодолевать кризисные ситуации. Для этого необходима инфраструктура, обеспечивающая поддержку, рекомендации и сопровождение стремящихся достичь поставленных целей.

ВНЕДРЕНИЕ

Задача набора инструментов для усиления вовлечения общественности состояла в сборе методов, направленных на стимулирование игроков, поддерживающих гражданское общество (отдельных людей и организаций) для создания объединений, сотрудничества и проведения совместных кампаний и проектов по повышению качества жизни в обществе. Он содержит ряд избранных методов задействования волонтеров, часть которых в ходе реализации проекта уже была использована на практике и прошла проверку на эффективность.

Основные принципы:

- Сотрудничество как самый важный ресурс
- Создание сетей посредством совместных кампаний
- Наличие актуальной для всех темы
- Участие в качестве волонтеров
- Равное участие всех игроков
- Объединение участников из разных социальных сфер

Описанные методы:

- Рыночные методы
- Методы целевого планирования
- Активация разработки проектов
- Построение эко-карт
- Семинар по общественному сознанию
- Организация сообщества
- Семинары будущего
- Метод позитивной оценки ситуации

ПРЕПЯТСТВИЯ

Германия – социальные наставники: существующая инфраструктура пропаганды волонтерской работы направлена на мотивацию граждан и оказание им помощи в поиске подходящего вида деятельности. Волонтерская деятельность меняется, «пассивные клиенты становятся активными гражданами», которые хотят оказывать влияние на осуществляемую деятельность. Соответствующая структура поддержки населения существует в зачаточном виде. Кроме того, отсутствуют формы и способы помощи существующим традиционным организациям и профсоюзам в преодолении новых препятствий.

ВЫВОДЫ И РЕКОМЕНДАЦИИ

Делегирование полномочий участникам и поддержка по требованию являются наиболее важными факторами успеха и основой инфраструктуры мотивации. Очень важно уважать людей старше 55 лет, которые на общественных началах предоставляют свои знания и опыт, чтобы помогать другим справляться с проблемами! Следовательно, им необходимо предоставить свободу в определении своих потребностей и принятии решения о необходимости определенного вида поддержки.

КОНТАКТНЫЕ ДАННЫЕ:

Антье Олтругге, Der PARITATISCHE Шлезвиг-Гольштейн, oltrogge@paritaet-sh.org

РАЗРАБОТКА ПЛАНА ОБУЧЕНИЯ ЛЮДЕЙ ЛУЧШЕГО ВОЗРАСТА

ОТВЕТСТВЕННЫЙ ПАРТНЕР:

- Экономическая Академия Шлезвиг-Гольштейн, Киль, Германия

ИСТОРИЯ

Люди лучшего возраста имеют профессиональный опыт и социальные навыки, чтобы предоставлять обоснованные рекомендации, поддержку и помощь. В ходе проекта было разработано несколько учебных планов, направленных на совершенствование преподавательских и презентационных навыков людей лучшего возраста, их профессионального и личного опыта в качестве наставников и коучеров, а также на подъем их духа предпринимательства.

ЦЕЛЕВЫЕ ГРУППЫ

Целевыми группами для данного мероприятия были люди лучшего возраста в широком смысле: наемные работники, предприниматели всех возрастов и направлений деятельности, пенсионеры.

ВНЕДРЕНИЕ

17-18 января 2012 года состоялся пилотный семинар для предпринимателей лучшего возраста, и была проведена его оценка с привлечением руководства и менеджеров по персоналу малых и средних предприятий и участников из стран-партнеров.

Академия WAK совместно с Исследовательской ассоциацией Мекленбурга-Передней Померании разработали план обучения сотрудников лучшего возраста. Целью программы семинаров было научить людей лучшего возраста разрабатывать и проводить вебинары (семинары, которые проводятся онлайн в виртуальной среде). Совместный семинар для людей лучшего возраста, работающих в качестве наставников и коучеров при проведении вебинаров, разработанный Исследовательской ассоциацией Мекленбурга-Передней Померании, состоялся в июле 2012 года в Ростке.

Учебный план для коучеров и наставников из числа людей лучшего возраста был разработан в сотрудничестве с ассоциацией Green Network, Дания. Сначала пилотный семинар прошел в Дании, после чего был проведен учебный курс в Шлезвиг-Гольштейне.

Чтобы помочь людям лучшего возраста, которые хотят использовать и передать свой профессиональный опыт в качестве наставников и коучеров, был разработан учебный план. В мае 2012 года был проведен пилотный семинар «Целевая поддержка молодых сотрудников, учащихся и студентов», оценка которому была дана совместно с членами региональной сети ведущих экспертов.

Семинар «Люди лучшего возраста в качестве наставников и коучеров» был проведен совместно с Connect Latvia в Риге в августе 2012 года, во время которого ведущие эксперты обучались наставничеству, коучингу и развитию бизнеса.

ПРЕПЯТСТВИЯ

В странах-партнерах существует региональная и отраслевая специфика, не учитываемая в учебном плане. Однако такая специфика будет обсуждаться с партнерами-участниками, так чтобы позднее она могла быть включена в программу обучения.

ВЫВОДЫ И РЕКОМЕНДАЦИИ

Апробация учебного плана и его модульный дизайн позволили адаптировать темы к группам участников в зависимости от их уровня знаний.

Следует лучше адаптировать содержимое модулей к целевым группам и провести мероприятия применительно к каждой группе. По результатам содержимое модулей стало более целенаправленным и конкретным.

КОНТАКТНЫЕ ДАННЫЕ:

Хартвиг Вагеместер, Экономическая Академия Шлезвиг-Гольштейн, Hartwig.wagemester@wak-sh.de
www.best-agers-project.eu



ГЕНЕРАЦИЯ ИДЕЙ ЛЮДЬМИ ЛУЧШЕГО ВОЗРАСТА

ОТВЕТСТВЕННЫЙ ПАРТНЕР:

- Исследовательская ассоциация Мекленбурга-Передней Померании, Росток, Германия

ИСТОРИЯ

Целью данного мероприятия было стимулирование взаимодействия людей лучшего возраста и молодых ученых. Все участвующие партнеры получили возможность протестировать результаты в транснациональной среде.

ЦЕЛЕВЫЕ ГРУППЫ

Люди лучшего возраста с богатым опытом работы в бизнесе или консалтинге, с одной стороны, а с другой – молодые исследователи и ученые, желающие создать свое дело и внедрить какую-либо идею на рынке.

ВНЕДРЕНИЕ

На начальном этапе деятельности при сотрудничестве с партнерами-участниками – Исследовательской ассоциацией Мекленбурга-Передней Померании, Гданьским технологическим университетом и Стокгольмской школой экономики в Риге была разработана концептуальная программа. На втором этапе были опубликованы объявления о программе наставничества и распространена информация об условиях сотрудничества, цели и идее программы. После отбора кандидатов и объединения их в команду незамедлительно началось сотрудничество. Задача наставников заключалась в том, чтобы помочь молодым предпринимателям составить бизнес-план.

В программе приняли участие 11 наставников и 12 учеников, всего было создано 10 бизнес-планов в сфере спорта, гостиничного бизнеса и туризма, моды, приложений для мобильных телефонов и пр.

ПРЕПЯТСТВИЯ

Было достаточно сложно найти как наставников, которые имеют возможность и желание посвятить себя проекту на длительное время, так и учеников по нескольким причинам, например в связи с отсутствием финансового вознаграждения за работу.

ВЫВОДЫ И РЕКОМЕНДАЦИИ

Наставник и ученик должны интересоваться одной и той же сферой деятельности. Обе стороны должны согласовать стратегию сотрудничества, включая описание задач, обязанностей и информирование о продвижении. Более того, во время сотрудничества центральную роль должно играть активное создание сетей.

КОНТАКТНЫЕ ДАННЫЕ:

Фрэнк Буеттнер, Исследовательская ассоциация Мекленбурга-Западной Померании, f.buettner@fmvev.net

СОЗДАНИЕ АССОЦИАЦИИ ИЗОБРЕТАТЕЛЕЙ

ОТВЕТСТВЕННЫЙ ПАРТНЕР:

- CONNECT Latvia

ИСТОРИЯ

Задачей пилотных мероприятий был анализ деятельности пожилых изобретателей, их связи с обществом и более молодыми поколениями и моделирование более благоприятной среды для создания ассоциации пожилых изобретателей. Помимо программ создания сетей, финансирования и предпринимательства существенную роль сыграли выставки достижений изобретателей, научные и образовательные центры, конкурсы молодых предпринимателей и т.п.

ЦЕЛЕВЫЕ ГРУППЫ

Целевой группой этого пилотного проекта стали изобретатели в возрасте старше 55 лет.

ВНЕДРЕНИЕ

CONNECT Latvia провела анализ ассоциаций изобретателей в странах и регионах Балтийского моря и собрала полезную информацию о работе таких объединений и обеспечении передачи знаний между пожилыми гражданами и обществом.

В ходе реализации проекта латвийские изобретатели участвовали в нескольких международных мероприятиях, например, в 15-ом международном Салоне изобретений и инновационных технологий «Архимед» в Москве. Международное сотрудничество изобретателей всех поколений обеспечило не только ценную обратную связь в отношении их изобретений, но и новые международные контакты, вдохновение, новые методы коммуникации и свежие силы для достижения прогресса.

Используя международный опыт, CONNECT Latvia в сотрудничестве с Ассоциацией латвийских изобретателей и другими партнерскими



организациями разработала в Латвии новую концепцию: международный день латвийских изобретателей.

Помимо Дня латвийских изобретателей был представлен ряд других новых инициатив, наиболее важными из которых являются Выставка изобретателей и Конкурс молодых изобретателей. Впервые в истории Латвии в 2012 году была организована Международная выставка изобретений. Международная платформа, предназначенная для обмена знаниями между представителями разных поколений и реализации инновационных идей для пользы обществу, вызвала большой энтузиазм участников.

На постоянной основе была внедрена еще одна инициатива: семинар-прототип, в ходе которого ведущие эксперты работают с изобретателями и другими людьми, имеющими идеи относительно бизнеса, а также выстраивая модели и прототипы их изобретений/идей.

ПРЕПЯТСТВИЯ

Мероприятия, проведенные в рамках проекта, заложили прочную основу создания международной ассоциации разных поколений изобретателей для пользы обществу. Следующим препятствием будет создание постоянного места для круглогодичной научной, творческой и инновационной работы всех поколений. Моделирующий семинар будет трансформирован в прототип инкубатора, где изобретатели и молодежь смогут превратить свои идеи в реализуемые продукты и бизнес-модели с использованием опыта более старших изобретателей и экспертов в бизнесе.



КОНТАКТНЫЕ ДАННЫЕ:

CONNECT Latvia

Элмарс Балтинс, elmars_b@connectlatvia.lv

www.izgudrotaju-diena.lv

www.connectlatvia.lv

ПОДДЕРЖКА РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В РЕГИОНАХ

ОТВЕТСТВЕННЫЙ ПАРТНЕР:

- Стокгольмская школа экономики в Риге, Латвия

ИСТОРИЯ

В Латвии основная экономическая деятельность сконцентрирована в Риге и окрестностях, где проживает почти 1 миллион человек. Остальная часть страны, насчитывающая немногим менее 2 миллионов жителей, мало населена, в связи с чем развитие регионов отстает. Следовательно, исключительно важно использовать доступные на региональном уровне ресурсы для стимулирования предпринимательства.

ЦЕЛЕВЫЕ ГРУППЫ

Целевой группой этого мероприятия были ученики средней школы в возрасте 17-19 лет, желающие в будущем начать свое дело.

ВНЕДРЕНИЕ

Реализация мероприятия была передана Университетскому колледжу Вентспилса, который организовал партнерство с Даугавпилским университетом, Латвийским сельскохозяйственным университетом и Видземским Университетским колледжем с целью разработки и проведения курса для молодых людей «Как стать предпринимателем». Четыре учреждения высшего образования

расположены в четырех регионах Латвии и имеют развитые связи со средними школами регионов.

Учебный курс включал 4 модуля: разработку бизнес-идеи, бизнес-планирование и привлечение финансирования, основы маркетинга и командообразование. Преподавание осуществлялось в течение двух месяцев. В обучении приняли участие более 200 молодых людей из регионов Латвии.

ПРЕПЯТСТВИЯ

Поскольку поколение людей лучшего возраста в Латвии получило образование в советский период, возникли определенные проблемы при поиске

преподавателей старше 55 лет, обладающих современным образованием в области бизнеса и опытом управления собственными компаниями в условиях рыночной экономики. Второй проблемой было убедить молодых людей, что они могут чему-то поучиться у «стариков».

ВЫВОДЫ И РЕКОМЕНДАЦИИ

Учреждения высшего образования, которые имеют связи как со средними школами, так и с компаниями, могут выступать в качестве посредников, объединяющих людей лучшего возраста и молодежь и обеспечивающих передачу знаний между поколениями.

Учебный курс был организован в краткой и лаконичной форме (2 занятия по 1,5 часа в дневное время). Такой формат отлично подходит для обеспечения концентрации внимания молодой аудитории. По возможности следует привлекать в качестве инструкторов реальных предпринимателей, имеющих навыки преподавания, поскольку они могут обеспечить реальные примеры, а их опыт работы повышает ценность обучения в глазах молодых людей.

КОНТАКТНЫЕ ДАННЫЕ:

Ева Гоба, Стокгольмская школа экономики в Риге
ieva.goba@sse.riga.edu



ЛЮДИ ЛУЧШЕГО ВОЗРАСТА— ДЕМОГРАФИЧЕСКИЕ ИЗМЕНЕНИЯ

Чтобы продемонстрировать показательные примеры из жизни пожилых людей, решивших сохранить активность, в рамках проекта был снят документальный фильм, в котором рассказываются истории четырех людей лучшего возраста из четырех стран:



Ханс-Георг Биллманн из Эккернафёрде, Германия, был вынужден выйти на пенсию в 62 года из-за онкологического заболевания. Излечившись, он реализовал мечту всей своей жизни: основал собственную компанию по оказанию бизнес-консультаций.



65-летняя Карен Мария Равн уже достигла официального пенсионного возраста, но продолжает работать в музее г. Гив, Дания. Она работает в качестве социального наставника и возвращает к нормальной социальной жизни людей с психологическими проблемами.



Миервалдис Розенбергс из Риги вышел на пенсию в 68 лет, и посвятил себя своей давней страсти - изобретениям и руководству талантливой молодежью через членство в Ассоциации латвийских изобретателей.



Керстин София Андерссон (70 лет) вернулась в Северную Швецию после успешной карьеры в качестве бизнес-консультанта и намерена создать центр конференций и туризма в своем родном городе

Эти четыре ролика доступны для просмотра по ссылке u3a.niuitmo.ru

WWW.BIIUGI.EU – НАЙДИ ТО, ЧТО ТЕБЕ ПОДХОДИТ

В переводе с латинского слово Biiugi означает колесницу, запряженную двумя лошадьми. На таких колесницах в древние времена проводились гонки. Колесницей управляли два человека, и они оба отвечали за победу. Это были два соратника, целью которых было обеспечение стратегии, которая в конечном счете принесет им пальмовую ветвь победителя. Та же идея лежит в основе проекта www.biiugi.eu, являющимся инновационной платформой поиска партнеров и сотрудничества, созданной в рамках проекта «Люди лучшего возраста».

Навыки и опыт профессионалов в возрасте особенно ценны для малых и средних предприятий, неправительственных организаций и молодых ученых и предпринимателей, делающих первые шаги в бизнесе. Объединяет эти группы то, что часто у них нет ни возможности самостоятельно ответить на вопрос о наиболее подходящей стратегии, ни ресурсов и связей, чтобы получить консультацию в частном порядке. В то же время многие полностью или частично отошедшие от дел эксперты ищут возможности оказывать помощь другим, приносить пользу деловому миру и время от времени почувствовать себя в центре деловой активности, не испытывая при этом стресса, с которым неизбежно связана современная деловая жизнь, идущая на высокой скорости.

Портал www.biiugi.eu создавался для того, чтобы помочь тем, кто нуждается в помощи и тем, кто готов ее предложить. Он представляет собой площадку для встреч и позволяет осуществлять контакты, создавать проектные команды и использовать инструменты виртуальной поддержки, такие как системы управления файлами, календарь и чат в реальном времени. Регистрация на портале простая и бесплатная.



Найди подходящее.

Во время реализации проекта «Люди лучшего возраста» 19 партнеров из 8 стран совместно проводили анализ ситуации с занятостью пожилых людей в странах-участницах, чтобы разработать учебные курсы и наборы инструментов, направленные на обеспечение активной жизни и обучение людей лучшего возраста с целью реализации пилотных инициатив в странах-партнерах.

ВЕДУЩИЙ ПАРТНЕР:

Wirtschaftsakademie Schleswig-Holstein

Академия экономики земли Шлезвиг-Гольштейн

Киль, Германия

www.wak-sh.de

ПАРТНЕРСТВО ЛЮДЕЙ ЛУЧШЕГО ВОЗРАСТА

Академия экономики земли Шлезвиг-Гольштейн, Германия • район Пиннеберг, Германия • Ростокский университет, Ростокский центр изучения демографических изменений, Германия • Исследовательская ассоциация Мекленбурга-Передней Померании, Германия • Paritatische социальная организация Шлезвиг-Гольштейн, Германия • Институт европейских инициатив, Польша • Бизнес-школа Западной Померании, Польша • Шяуляйская торгово-промышленная палата, Литва • Шяуляйское отделение Национального агентства федерального развития, Литва • Региональный технопарк при Каунасском технологическом университете, Литва • CONNECT Latvia, Латвия • Стокгольмская школа экономики в Риге, Латвия • Совет графства Норботтен, Швеция • Гётеборгский университет, Швеция • Green Network, Дания • Университетский колледж Лиллебелт, Дания • Норвичская школа бизнеса в Университете Восточной Англии, Великобритания • Эстонская ассоциация малых и средних предприятий EVEA, Эстония

www.best-agers-project.eu



Part-financed by the European Union
(European Regional Development Fund)