

ТРЕТЬЯ ВСЕРОССИЙСКАЯ НАУЧНАЯ КОНФЕРЕНЦИЯ С МЕЖДУНАРОДНЫМ
УЧАСТИЕМ «ОТЛОЖЕННОЕ СТАРЕНИЕ ВО ВРЕМЕНА ПОСТКОВИДА И
НЕОПРЕДЕЛЕННОСТИ»

ДОКЛАД НА ТЕМУ:

**«Направления профессионального развития
работников предпенсионного возраста
(на примере Санкт-Петербурга)»**

Автор – Самулев Михаил Витальевич, студент МП «Современный социальный анализ» НИУ ВШЭ СПб

Руководитель работы – Антончева Ольга Алексеевна, доц. каф. ГМУ СЗИУ РАНХиГС, к. полит. н.

Санкт-Петербург, 2024 г.

Актуальность

● Глобальный тренд старения населения

- По прогнозам ООН, доля лиц старше 65 лет в мире увеличится с 10% в 2022 году до 16% в 2050 году;
- В России, по прогнозам Росстата, к 2046 году доля лиц старше трудоспособного возраста увеличится до 26,9%.

● Разработка политики в интересах старшего поколения – принятие мировых и российских документов

- Мадридский международный план действий по проблемам старения 2002 года;
- Стратегия действий в интересах граждан старшего поколения в Российской Федерации до 2025 года;
- Реализация федеральных проектов “Старшее поколение” и “Содействие занятости” национального проекта “Демография” до 2025 г.

● Заинтересованность государства в привлечении на рынок труда граждан старшего поколения в условиях дефицита кадров

- Исторически минимальный уровень безработицы: в апреле 2024 г. – 2,6%;
- С 2025 года планируется индексировать пенсии работающим пенсионерам.

● Отражение следующих целевых показатели и задач по достижению национальной цели “Устойчивая и динамичная экономика” – создание к 2030 году:

- эффективной системы подготовки, профессиональной переподготовки и повышения квалификации кадров для приоритетных отраслей экономики исходя из прогноза потребности в них;
- институциональных условий для постоянного профессионального развития работающих граждан, в том числе для получения новых профессий и повышения квалификации.

Вовлеченность работников-предпенсионеров Санкт-Петербурга в участие в программах профессионального развития

60%



40%

Занято – 99,7%

УРОВЕНЬ ОБРАЗОВАНИЯ

- Высшее – 46%
- Средне-профессиональное – 45%
- Среднее общее – 9%
- Основное общее < 1%

ПРОФИЛЬ ОБРАЗОВАНИЯ

- Инженерно-технический – 45%
- Социальные науки – 19%
- Здоровоохранение и мед. науки – 9%

УЧАСТВОВАЛИ В ПРОГРАММАХ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ

18%

82% не участвует

ИНИЦИАТОР

- Работодатель – 84%
- Личная инициатива – 14%

ЦЕЛИ УЧАСТИЯ

- Получение новых знаний – 38%
- Повышение производительности труда – 18%

- Доп. общеразвивающие программы – 78%
- Доп. профессиональное образование – 14%
- Профессиональное обучение – 6%

ПРОГРАММЫ

НАПРАВЛЕНИЯ

- Обучение технике безопасности – 45%
- Профпереподготовка, повышение квалификации – 15%
- Краткосрочные курсы – 10%

Вовлеченность работников-предпенсионеров Санкт-Петербурга в участие в программах профессионального развития

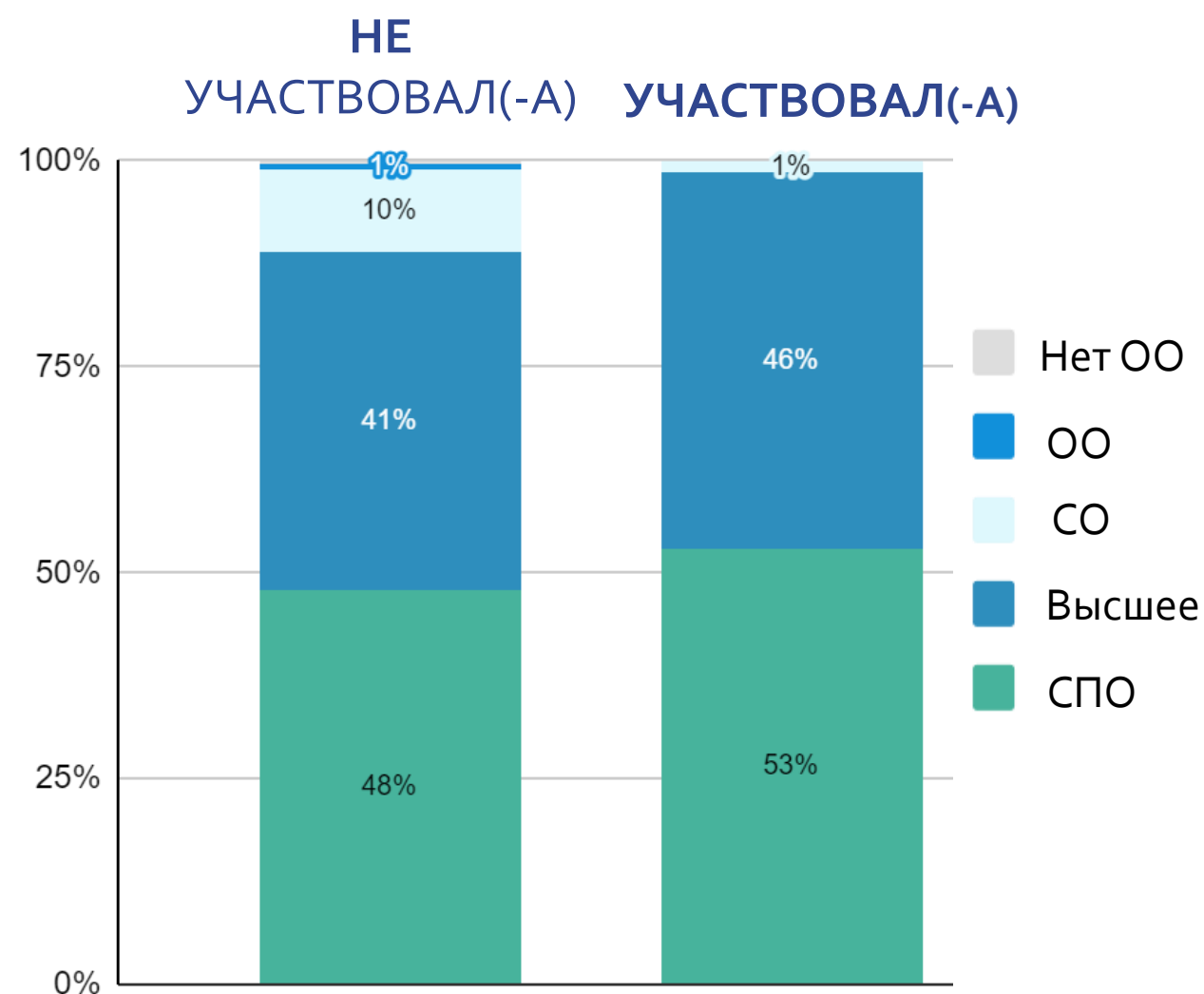
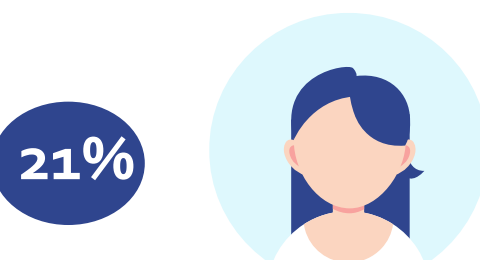
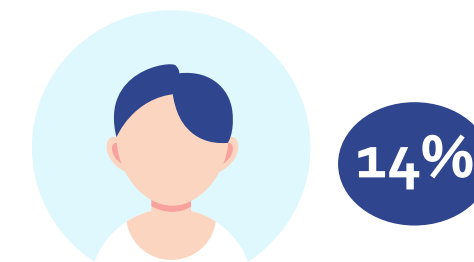


Рис. 1. – Уровень образования работников-предпенсионеров СПб, участвующих и не участвующих в программах профразвития, %.



УЧАСТВОВАЛИ



ЦЕЛИ УЧАСТИЯ

- Получение новых знаний – 49%
- Повышение производи-ти труда – 24%

- Получение новых знаний – 30%
- Расширение кругозора – 17%

ПРОГРАММЫ

- Доп. общеразвивающие пр-мы – 78%
- Доп. профессиональное обр-е – 19%
- Профобучение – 6%

- Доп. общеразвивающие пр-мы – 94%
- Профобучение – 6%

НАПРАВЛЕНИЯ

- Обучение технике безопасности – 46%
- Профпереподготовка, повышение квалификации – 24%

- Обучение технике безопасности – 45%

Объект и предмет социологического исследования

- **Объект** – лица предпенсионного возраста, входящие в состав рабочей силы и проживающие в Санкт-Петербурге.
- **Эмпирический объект** – безработные граждане предпенсионного возраста – клиенты Территориального отделения занятости «Московское» Санкт-Петербурга.
- **Предмет** – образовательные практики по профессиональному развитию лиц предпенсионного возраста, входящих в состав рабочей силы и проживающих в Санкт-Петербурге.

Цель и задачи социологического исследования

- **Цель** – изучить образовательные практики по профессиональному развитию лиц предпенсионного возраста, входящих в состав рабочей силы и проживающих в Санкт-Петербурге
- **Задачи:**
 - 1) Описать социально-демографический портрет участника программ профессионального развития предпенсионного возраста в Санкт-Петербурге;
 - 2) Описать ожидания лиц предпенсионного возраста Санкт-Петербурга от участия в программах профессионального развития;
 - 3) Выяснить предпочтения лиц предпенсионного возраста Санкт-Петербурга по программам профессионального развития;
 - 4) Выявить характерные для лиц предпенсионного возраста Санкт-Петербурга причины участия и барьеры к участию в программах профессионального развития;
 - 5) Раскрыть опыт участия лиц предпенсионного возраста Санкт-Петербурга в программах профессионального развития;
 - 6) Определить каналы информирования Центра занятости населения Санкт-Петербурга о программах профессионального развития.

Методология социологического исследования

метод сбора данных

ПОЛУСТРУКТУРИРОВАННЫЕ ИНТЕРВЬЮ

Безработные предпенсионеры

(N = 16)

выборка* – целевая

Эксперты

(сотрудники ТОЗ «Московское»)

(N = 6)

- Критерий отбора – (не)участие в программах профразвития

- Критерий отбора – взаимодействие с предпенсионерами по вопросам профразвития

УЧАСТВУЮЩИЕ

(N = 7)

НЕУЧАСТВУЮЩИЕ

(N = 9)

ЖЕНЩИНЫ

ДОЛЖНОСТИ

Средний возраст – 58 лет

- Начальник
- ведущие психологи
- ведущий инспектор

- В основном женщины;
- Ур. образования – СПО;
- В основном женщины;
- Ур. образования – высшее.

метод анализа данных

ТЕМАТИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ

**подробнее – в приложении к презентации*

Образовательные практики по профессиональному развитию работников предпенсионного возраста в Санкт-Петербурге

ПОРТРЕТ КЛИЕНТА ТОО «МОСКОВСКОЕ»

предпенсионного возраста



Женщина

58 лет

Высшее образование

по социально-экономическому профилю

Уволена по инициативе работодателя

ОН СОВПАДАЕТ С ПОРТРЕТОМ УЧАСТНИКА
ПРОГРАММ ПРОФРАЗВИТИЯ

ПРИЧИНА УЧАСТИЯ В ПРОГРАММАХ ПРОФРАЗВИТИЯ

отсутствие необходимых профессиональных компетенций для продолжения трудовой деятельности

«На руки получить бы вот именно знания, которые бы принесли хлеб насущный» [Ж, 56 лет, участвовала]

ЦЕЛИ УЧАСТИЯ В ПРОГРАММАХ ПРОФРАЗВИТИЯ

1

**РЕИНТАГРАЦИЯ
НА РЫНОК ТРУДА**

«Я хотела научиться чему-нибудь, еще какую-то профессию освоить, чтобы проще найти работу было» [Ж, 55 лет, участвовала]

2

САМОРЕАЛИЗАЦИЯ

«...Я сбежал от такой "преподачи". Прибежал сюда и говорю: "Я хочу действительно учиться"» [М, 64 г., участвовал]

Образовательные практики по профессиональному развитию работников предпенсионного возраста в Санкт-Петербурге

Таблица 1.

Реализуемые в Санкт-Петербурге программы профессионального развития (май 2024).

Программы Центра занятости населения Санкт-Петербурга	Программы ФП “Содействие занятости” нацпроекта “Демография” в СПб
<p>ДПО – 51 программа</p> <p>Профили:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ IT; ○ Администрирование и офисная деятельность; ○ Экономика и финансы; ○ Образование. 	<p>ДПО – 27 программ</p> <p>Профили:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ IT; ○ Администрирование и офисная деятельность; ○ Экономика и финансы.
<p>Профобучение – 31 программа</p> <p>Профили:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Сфера услуг (транспорт, безопасность); ○ Производство. 	

Востребованы программы по повышению квалификации (например, по улучшению цифровых компетенций), а также по переподготовке – переобучение на психолога либо бухгалтера.

ПРЕДПОЧТЕНИЯ

ФОРМАТ ОБУЧЕНИЯ

ОЧНЫЙ

ДИСТАНЦИОННЫЙ

(для продвинутых пользователей компьютера)

Содержание программы должно быть адаптировано для взрослых с различным образовательным опытом и направлено на формирование прикладных компетенций.

Образовательные практики по профессиональному развитию работников предпенсионного возраста в Санкт-Петербурге

Таблица 2.

Группы барьеров к участию в программах профразвития.

Барьеры к участию в программах профразвития	
<ul style="list-style-type: none"> ○ Физические; ○ Активная включенность в ведение домашнего хоз-ва; ○ Материальные ограничения; ○ Информационные; ○ Ограничения по здоровью; ○ Профессионально-образовательные ограничения; ○ Трудности с дальнейшим трудоустройством по новой профессии. 	<p>Психологические барьеры</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Эмоциональное и профессиональное выгорание; ○ Когнитивная ригидность; ○ Внутренний эйджизм и др.

когнитивная ригидность

«Предпенсионеры, у них уже все, свои извилины, вы уже ничего их в мозгу не повернете. <...> у всех свои тараканы в голове»

[Ж, 57 л., участвовала]

внутренний эйджизм

«Мои сверстники или люди чуть постарше <...> наотрез отказываются учиться компьютеру <...> Говорят... "Я старая, я не могу"» [Ж, 55 л., участвовала]

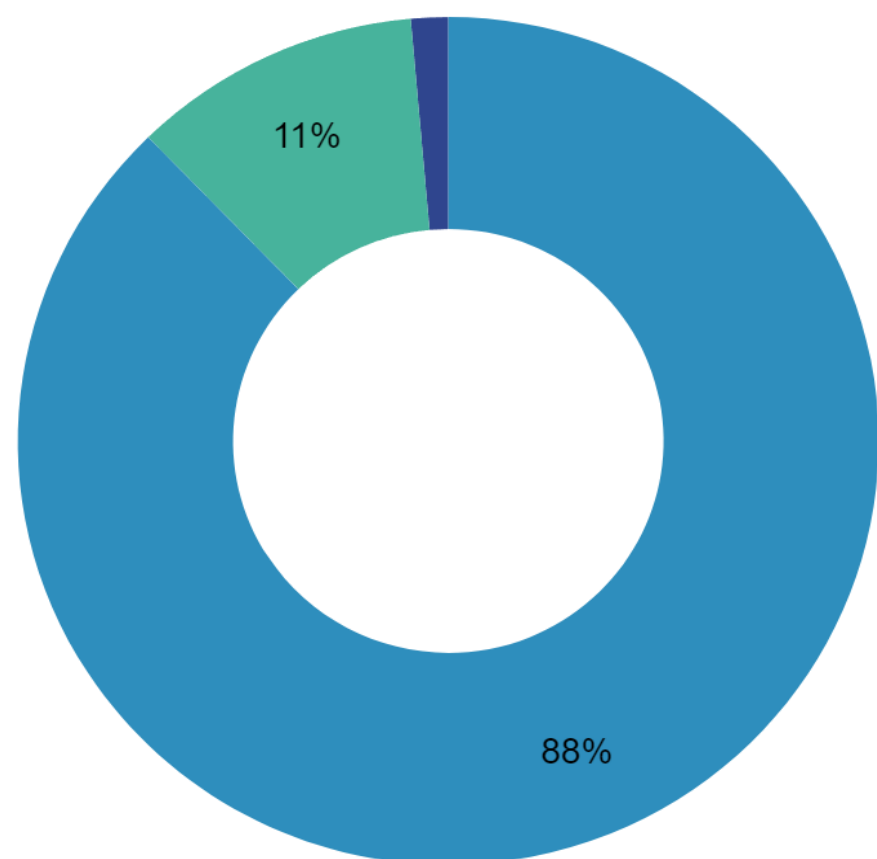
Каналы информирования Центра занятости о программах профессионального развития

Таблица 3.

Каналы информирования, используемые Центром занятости (СЗ) для сообщения о возможности пройти программы профессионального развития.

	Внутренние	Внешние
Традиционные	<ul style="list-style-type: none"> ○ <u>Личная беседа с инспектором;</u> ○ «Ярмарки вакансий». 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Наружная реклама; ○ Газеты; ○ Взаимодействие с работодателями; ○ Взаимодействие с другими государственными и образовательными организациями.
Цифровые	<ul style="list-style-type: none"> ○ Сайты КТЗН и СЗ СПб; ○ Рассылка по электронной почте от СЗ; ○ Группы в ВКонтакте СЗ/Психологи СЗ; ○ Вебинары от СЗ. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Телевидение; ○ Рассылка от образовательных организаций (в рамках НП «Демография»); ○ Информационный портал «Работа России».

«САРАФАННОЕ РАДИО»



● Работодатель ● Родственники и знакомые ● Социальные службы

Рис. 2. – Источники информирования работников-предпенсионеров СПб о программах профразвития, %.

Основные выводы

1. У безработных предпенсионного возраста сформирован **прагматичный подход** к прохождению программ профессионального развития;
2. Предпочтение отдается **прикладным** программам, **очному** формату обучения с возможностью **активно практиковаться** и **контактировать с преподавателем**, особенно это касается программ цифровой грамотности;
3. Безработные, не вовлеченные в программы профессионального развития, но заинтересованные в дальнейшей трудовой деятельности, как правило, **придерживаются практик самообразования в цифровом пространстве**;
4. **Различный уровень развития цифровых компетенций** может оказывать влияние на предпочтения по профилю программ, формату обучения и дальнейшему трудоустройству.
5. Вероятно, наибольший демотивирующий эффект оказывает **комплекс психологических барьеров**. При этом психологическое консультирование способно нивелировать их негативное влияние;
6. Помимо традиционных каналов привлечения к прохождению программ профессионального развития **важными являются и цифровые каналы информирования** в силу включенности предпенсионеров в современные цифровые практики – веб-серфинг и онлайн-коммуникацию, – последняя повышает действенность «сарафанного радио».

Рекомендации по совершенствованию механизмов государственной политики в сфере профессионального развития работников-предпенсионеров в Санкт-Петербурге

ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМ ОРГАНИЗАЦИЯМ

- Повысить объем часов контактных практических занятий;
- Рассмотреть возможность перехода на смешанный (либо дистанционный) формат обучения для слушателей с продвинутыми цифровыми компетенциями;
- Рассмотреть возможность открытия программы с заочной (либо ускоренной) формой обучения для тех, кто ориентирован на самостоятельное обучение.

ЦЕНТРУ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ САНКТ-ПЕТЕРБУРГА

- Активно информировать клиентов целевой группы о государственной услуге по психологической поддержке и предлагать ее соискателям;
- Продолжать интенсивно информировать работодателей о бесплатной возможности прохождения программ профессионального развития их сотрудниками-предпенсионерами по направлению от ЦЗН;
- Активно использовать цифровые каналы информирования для вовлечения целевой группы в программы профессионального развития;
 - Фокусировать содержание контента на возможности получить работу благодаря бесплатному и прикладному обучению.
 - Важно показывать опыт успешного трудоустройства соискателей целевой группы (формат – личные истории, видео/текст).

Заключение

Таким образом, низкая вовлеченность работников предпенсионного возраста в участие в программах профессионального развития и отсутствие определенных профессиональных компетенций может стать вызовом для экономической системы государства в условиях ее трансформации.

Дефицит кадров усиливает заинтересованность государства в привлечении на рынок труда граждан старшего возраста, поэтому особую важность приобретает совершенствование государственной политики в сфере профессионального развития не только предпенсионеров, но и всех граждан старше 50 лет для сохранения и наиболее успешного использования их трудового потенциала.

Приложение №1. Описание выборочной совокупности

Таблица 4.

Состав выборочной совокупности проведенного исследования
(безработные граждане предпенсионного возраста Территориального отделения занятости «Московское»).

№	Возраст	Пол	Уровень образования	Профиль образования	Участие в программах профессионального развития
1	55	Ж	Высшее	Технический	+
2	64	М	СПО	Технический	+
3	56	Ж	СПО	–	+
4	55	Ж	Высшее	Гуманитарные науки	+
5	57	Ж	СПО	–	+
6	57	Ж	СПО	Педагогическое	+
7	57	М	Высшее	Социальные науки	+
8	57	Ж	СПО	Технический	–
9	61	М	Высшее	Технический	–
10	56	Ж	Высшее	Технический	–
11	64	М	Высшее	Экономика и финансы	–
12	61	М	Высшее	Естественные науки	–
13	62	М	Высшее	Естественные науки	–
14	57	Ж	Высшее	Технический	–
15	56	Ж	Высшее	Социальные науки	–
16	56	Ж	Высшее	Экономика и финансы	–

Приложение №2. Описание выборочной совокупности

Таблица 5.

Состав выборочной совокупности проведенного исследования
(эксперты Территориального отделения занятости «Московское»).

№	Пол	Должность	Взаимодействие с работниками предпенсионного возраста по направлению их по участию в программах профессионального развития
1	Ж	Начальник ТОЗ «Московское»	+
2	Ж	Ведущий психолог	+
3	Ж	Ведущий психолог	+
4	Ж	Ведущий психолог	+
5	Ж	Ведущий психолог	+
6	Ж	Ведущий инспектор	+