

МОТИВАЦИЯ СТАРШИХ ВОЗРАСТНЫХ ГРУПП К УЧАСТИЮ В РАБОЧЕЙ СИЛЕ

С.Н. Гагарина, канд. экон. наук

А.С. Садовникова, студент

Калужский государственный университет им. К.Э. Циолковского
(Россия, г. Калуга)

DOI:10.24412/2500-1000-2022-1-3-119-122

Аннотация. В статье представлены результаты исследования проблемы мотивации лиц пожилого возраста, выступающих в качестве потенциальной рабочей силы на рынке труда, в условиях структурных демографических изменений. Проведен анализ возрастной структуры занятых в различных сферах экономической деятельности. Выявлены главные мотивы, побуждающие трудовую активность старшего поколения. Предложены меры по повышению мотивации пенсионеров к участию в рабочей силе.

Ключевые слова: мотивация, старшее поколение, рабочая сила, рынок труда.

Глобальным демографическим вызовом современности является проблема старения населения, обусловленная увеличением продолжительности жизни и снижением рождаемости [1].

Российские демографические тенденции аналогичны мировым и демонстрируют нарастание как абсолютной, так и относительной численности населения старших возрастных групп [2]. Наряду с этим в демографической структуре РФ наблюдается отстающая положительная динамика в возрастной группе лиц моложе 15 лет по сравнению с когортой населения старше трудоспособного возраста. В частности, на начало 2021 г. удельный вес населения старше трудоспособного возраста увеличился по сравнению с аналогичным моментом 2015 г. на 1,2% и составил 25,2% в общей численности населения страны (абсолютный прирост численности данной возрастной группы – 1740 тыс. чел.). За исследуемый период (2015-2021 гг.) удельный вес возрастной группы лиц моложе 15 лет в общей численности населе-

ния увеличился на 1% и составил 17,7% (абсолютный прирост лиц моложе 15 лет – 1131 тыс. чел.). При этом следует отметить наблюдающуюся тенденцию увеличения превышения численности населения возрастной когорты 60 лет и старше по сравнению с возрастной группой лиц моложе 15 лет (на начало 2021 г. численность населения «60+» превышает численность населения моложе 15 лет в 1,29 раза, при значении данного показателя на начало 2015 г. – 1,19 раза) [3]. По прогнозным оценкам данная тенденция будет сохраняться и в перспективе.

Демографический фактор оказывает прямое значимое влияние на рынок труда. Проведенный, в процессе исследования, анализ рабочей силы свидетельствует об отрицательной динамике численности рабочей силы в целом по РФ до июня 2020 г. и наметившейся позитивной динамике с июля 2020 г., являющейся следствием стартовавшей в 2019 году пенсионной реформы (рис. 1).

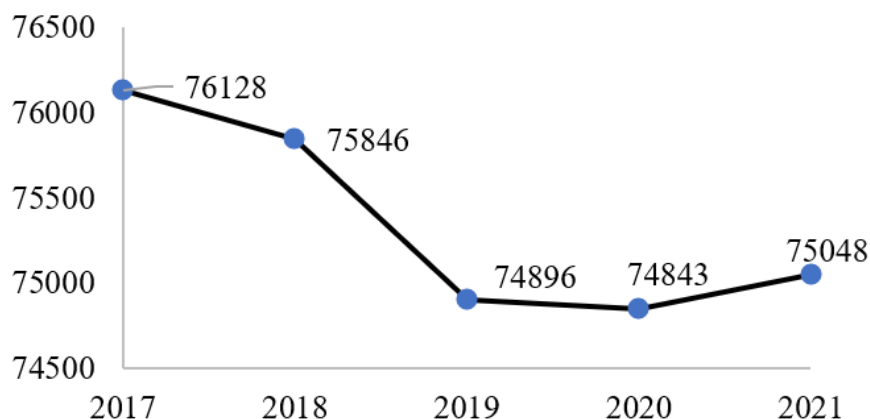


Рис. 1. Численность рабочей силы в возрасте 15 лет и старше по РФ, в январе 2017-2021 гг., тыс. чел. [3]

В возрастной структуре занятых наименьший удельный вес составляют крайние группы – 15-19 лет, 60 лет и

старше (рис.2), в силу особенностей данных возрастов.

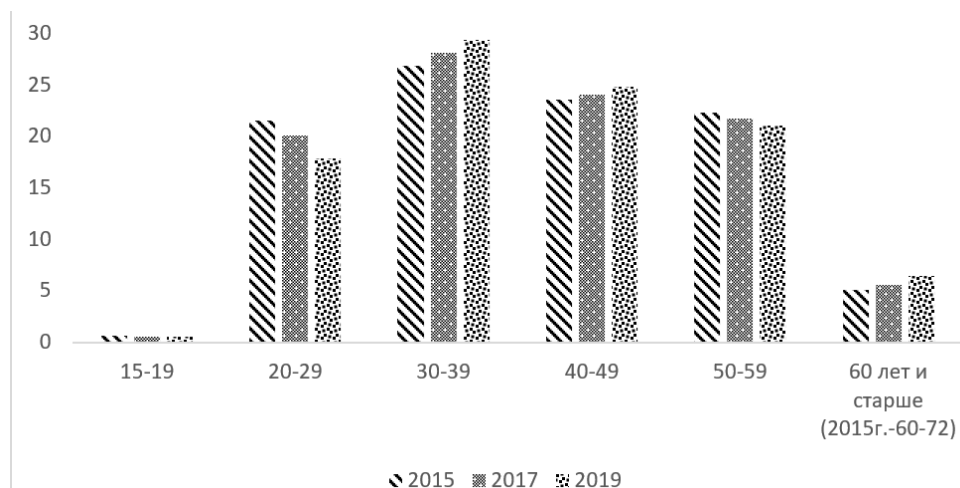


Рис. 2. Распределение занятых по возрастным группам, в % к итогу [4]

При этом, за исследуемый период, удельный вес населения в возрасте 60 лет и старше увеличился на 25,5% в возрастной структуре занятых. Отрицательная динамика наблюдается в возрастных группах 15-19 лет и 20-29 лет в 2019 г. по сравнению с уровнем 2015 г. на 16,7 % в каждой группе. Это объясняется отсутствием поиска работы лиц данных возрастных групп в связи с продолжением обучения в образовательных организациях высшего образования [5]. Кроме того, понижающаяся тенденция численности занятых возрастной группы 20-29 лет является следствием демографического кризиса, начавшегося в 90-х гг. прошлого века в РФ [6].

Проведенные аналитические исследования, позволяют сделать вывод о том, что граждане пенсионного возраста приобретают статус потенциальной рабочей силы. Это обуславливает, в условиях структурных демографических изменений, необходимость стимулирования трудовой активности пожилого населения. Стимулирование наряду с мотивацией являются важнейшими функциональными элементами управления трудовой деятельностью. Они взаимосвязаны и при этом, противоположны по целевой ориентации: целевая ориентация мотивации – изменение сложившейся ситуации, а стимулирования – его поддержание. Вместе с тем необходимо обеспечить адекватность механизма стимули-

рования работника механизму его мотивации.

Следует отметить, что на данном этапе развития официальной статистики не представляется возможным проведение детального анализа участия в рабочей силе пенсионеров возрастных групп старше 60 лет, с целью определения их поведенческой траектории после выхода на пенсию.

Как показывают результаты исследования, главным мотивирующим фактором

продолжения трудовой деятельности в пожилом возрасте является экономический (денежная мотивация). Данный факт подтверждает, рассчитанная авторами на основе данных официальной статистики, покупательная способность назначенных пенсий в РФ, которая, как видно из рис.3, не имеет устойчивой повышательной тенденции.

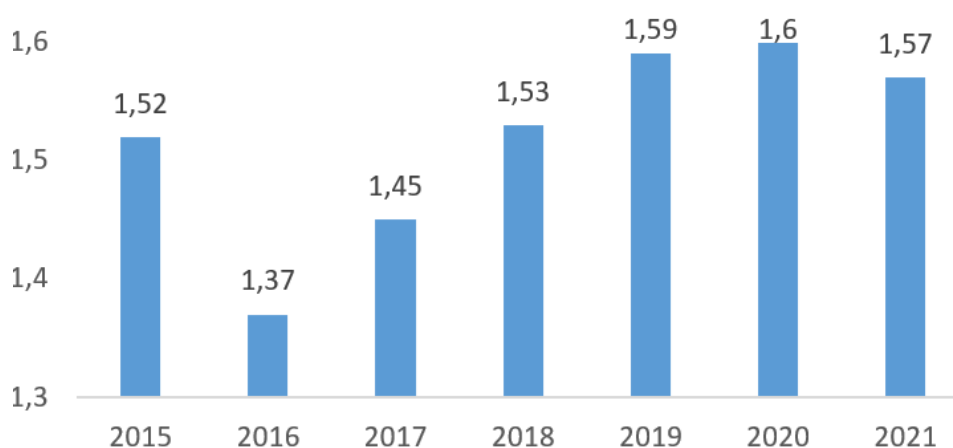


Рис. 3. Динамика покупательной способности назначенных пенсий в РФ, (наборов прожиточного минимума) [3]

В структуре занятости по видам деятельности отмечается увеличение доли пенсионеров, работающих в бюджетной сфере. Это объясняется большей степенью защищенности рабочих мест трудовым законодательством, по сравнению с частным сектором, и имеет стимулирующее значение для занятости пенсионеров.

Однако стоит отметить, что в силу возрастных ограничений, осознанным желанием (мотивом) лиц пенсионного возраста может быть поиск работы, не требующей большой отдачи. Интерес возможностей профессиональной подготовки и переподготовки со стороны пожилых людей способствует формированию у них новых компетенций, адекватных требованиям современного этапа развития общества [7].

Таким образом, анализ тенденций развития рынка труда в РФ свидетельствует о том, что в перспективе можно ожидать повышения уровня участия населения старших возрастов в рабочей силе. Это предопределяет необходимость принятия действенных комплексных мотивационных

мер со стороны органов государственной власти и местного самоуправления, представителей бизнес-сообщества, обеспечивающих достойную долгую трудовую жизнь, посредством: поощрения позитивного отношения к работникам пожилого возраста; поощрения наставничества пожилых людей; повышения гибкости рынка труда (стимулирование развития гибких форм занятости, в т.ч. дистанционной занятости, самозанятости, переквалификации и др.); развития систем налогообложения и социального обеспечения; создания условий труда, благоприятных для пожилых людей.

Новый взгляд на проблему старения населения, с точки зрения использования потенциала пожилых людей, оказывает позитивное влияние на развитие экономики, открывает возможности для самореализации лиц старших возрастных групп и активного долголетия, и является существенной основой устойчивого развития общества для всех возрастов.

Библиографический список

1. Чаусов Н.Ю. Оценка демографического старения для определения стратегических ориентиров и содержания программ активного долголетия / Н.Ю. Чаусов, С.Н. Гагарина, Т.А. Бурцева // Российский экономический интернет-журнал. – 2019. – № 2. – С. 95.
2. Гагарина С.Н. Обзор научных подходов к измерению и оценке качества жизни населения / С.Н. Гагарина, Н.Ю. Чаусов, Т.А. Бурцева // Управление экономическими системами: электронный научный журнал. – 2019. – № 1 (119). – С. 21.
3. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://rosstat.gov.ru/folder/13877> (дата обращения 10.01.2022)
4. Российский статистический ежегодник 2020. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://gks.ru/bgd/regl/b20_13/Main.htm (дата обращения 10.01.2022)
5. Чаусов Н.Ю. Введение в стратегическое управление активным долголетием: теория, методология, практика / Н.Ю. Чаусов, С.Н. Гагарина, Н.Н. Чаусов; Калужский государственный университет им. К.Э. Циолковского. – Калуга: ФБГОУ ВПО "Калужский государственный университет им. К.Э. Циолковского", 2020. – 178 с. – ISBN 978-5-88725-558-3.
6. Бурцева Т.А. Оценка качества жизни населения старших возрастов при обосновании стратегий активного долголетия в условиях структурных демографических изменений / Т.А. Бурцева, С.Н. Гагарина, Н.Ю. Чаусов // Вестник университета. – 2019. – №2. – С. 5-12. – DOI 10.26425/1816-4277-2019-2-5-12.
7. Гагарина С.Н. Мотивация персонала организации в условиях цифровой трансформации / С.Н. Гагарина, Е.С. Еськова // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. – 2021. – № 6-1 (57). – С. 172-177. – DOI 10.24412/2500-1000-2021-6-1-172-177.

MOTIVATION OF OLDER AGE GROUPS TO PARTICIPATE IN THE WORKFORCE

S.N. Gagarina, *Candidate of Economic Sciences*

A.S. Sadovnikova, *Student*

Kaluga State University named after K.E. Tsiolkovsky
(Russia, Kaluga)

Abstract. *The article presents the results of a study of the problem of motivation of elderly people acting as a potential labor force in the labor market in the context of structural demographic changes. The analysis of the age structure of those employed in various spheres of economic activity is carried out. The main motives that motivate the labor activity of the older generation are revealed. Measures are proposed to increase the motivation of pensioners to participate in the workforce.*

Keywords: *motivation, older generation, labor force, labor market.*