



условливает низкий уровень коллективно-договорных отношений, что, в свою очередь, тормозит становление новой системы социально-трудовых отношений и системы социального партнерства. В этих условиях особенно важно, чтобы государство, осуществляя социальную политику, осознавало необходимость профсоюзов как социального института в качестве важнейшего элемента системы сдержек и противовесов, стоящих на страже прав и интересов работников в целях формирования социально ориентированной рыночной экономики.

Примечания

- ¹ Баишмаков В. И., Санатулов Ш. З. Профсоюзы как социальный институт. М., 2001. С. 40.
- ² Гидденс Э. Социология. М., 1999. С. 199.
- ³ См.: Макконелл К Р., Брю С. Л. Экономикс. М., 1999 ;

УДК 316.346.3

ВОЗМОЖНОСТИ КАРЬЕРНОГО РОСТА ДЛЯ ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ ТРЕТЬЕГО ВОЗРАСТА: РЕАЛИИ И ПЕРСПЕКТИВЫ

Ж. В. Петрова

Саратовский государственный технический университет
имени Гагарина Ю. А.
E-mail: jannav.petrova@rambler.ru

Статья посвящена анализу доступности карьерного роста в ситуации перехода к пенсионному статусу по возрасту. Исследуется позиционирование представителей третьего возраста в отношении возможностей и перспектив карьерного роста.

Ключевые слова: пожилой возраст, социальный статус, карьера.

Career Opportunities for Representatives of the Old Age: Realities and Prospects

G. V. Petrova

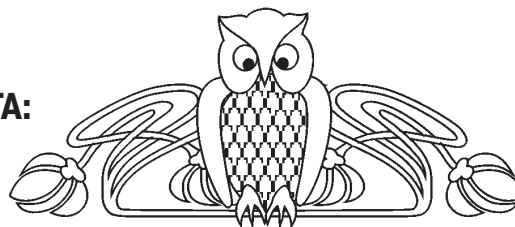
The article is devoted to analysis of the availability of career growth in a situation of transition to retirement-age status. Examines the positioning of the old age in respect of opportunities and career prospects.

Key words: old age, social status, career.

Неуклонный рост количества пожилых граждан в России становится все более значимым фактором. Одним из закономерных последствий данного процесса становится рост потребности граждан третьего возраста в реализации своих социальных, профессиональных и творческих возможностей. Доминирующая в российской практике стратегия выхода на пенсию по достижении пенсионного возраста формирует

Нуреев Д. М. Основы экономической теории : Микроэкономика : учебник. М., 1996 ; Самуэльсон П. А., Нордхауз В. Д. Экономика. М., 1997.

- ⁴ См.: Петров А. В. «Глобализация» экономики: социальные и политические аспекты. СПб., 2009.
- ⁵ См.: Конституция Российской Федерации (принята референдумом 12.12.93) (ред. от 30.12.2008). URL: www.constitution.ru/10003000/10003000-3.htm (дата обращения: 14.05.2014).
- ⁶ Ученые против посягательств на социально-трудовые интересы граждан России // Труд и социальные отношения : Научный журнал АТиСО. 2010. № 11 (77). С. 8.
- ⁷ См.: О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности : федер. закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ (с изм. и доп.) // Собр. законодательства Рос. Федерации. 1999. № 18, ст. 2218 ; О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений : федер. закон от 1 мая 1999 г. № 92-ФЗ // Рос. газ. 1999. 12 мая.



у граждан пассивную позицию, дискомфортное состояние зависимости от государства и близких родственников.

Основными технологиями в настоящее время являются государственные технологии социальной защиты пожилых людей – пенсионное обеспечение, социальная помощь. Однако этого недостаточно. Приоритетным направлением должна стать организация жизненной среды пожилых людей, осуществляемая таким образом, чтобы у данной категории граждан всегда была возможность взаимодействия с этой средой. Свобода выбора, реализация собственных возможностей будут способствовать обеспечению ощущения защищенности, уверенности в завтрашнем дне. Современные исследования показывают, что появление новой значимой деятельности в жизни человека, расширение границ профессиональных интересов, перспективы дальнейшего профессионального развития значительно повышают уровень социально-психологической адаптации к новому периоду жизни человека.

Продуктивной, на наш взгляд, является концепция интегрированной старости, основанная на признании сохранения активного жизненного стиля во всех сферах деятельности человека во все периоды его жизни. Она подразумевает возможности и необходимость для человека любого возраста обновлять, дополнять и применять ранее приобретенные знания и умения, постоянно



расширять свой кругозор, повышать культурный уровень, развивать способности, получать новые специальности и совершенствоваться в них, продвигаясь вверх по карьерной лестнице, успешно реализуясь в той или иной области (общественной, служебной, промышленной, научной и т. д.) профессиональной деятельности.

Процесс выстраивания индивидуальной карьеры является одним из наиболее длительных этапов жизни человека, так как достижения человека в той или иной сфере жизнедеятельности зависят от соответствия между его личностью и характером его работы, а также от совместимости личностных ожиданий в области карьеры с возможностями организации. Термин «служебная карьера» можно трактовать и в широком, и в узком смысле. В широком понимании карьера – это профессиональный прогресс, профессиональный рост, этапы продвижения служащего к высшей ступени профессионализма. Логичным завершением успешной карьеры является высокий профессионализм работника, признанный руководителем организации. Разумеется, что в течение всей трудовой деятельности человека оценка профессионализма может варьироваться. В узком понимании карьера – продвижение по служебной лестнице, занятие особого статуса в своей профессиональной сфере. В этом случае карьера – это желанный путь наверх, осознано выбранный работник для получения неких моральных бонусов в виде самоутверждения и получения удовольствия от любимой работы. Это и является главным мотивом движения к определенному статусу (социальному, должностному, квалификационному). Рассматривая карьерный рост как один из критериев стратификации, можно дать определение карьеры и с точки зрения ее как мобильного движения работника в сторону улучшения способа жизни, предоставляющего ему стабильность в социальном потоке бытия. Карьера – это процесс получения жизненно важных ценностей, благ, признательности в обществе и на рабочем месте.

На карьерный рост оказывают значительное влияние следующие критерии:

- 1) должностные ступени, уровни иерархии;
- 2) ступени квалификационной лестницы и связанные с ней разряды, дифференцирующие навыки и знания;
- 3) статусные ранги, отражающие вклад сотрудника в развитие организации (выслуга лет, рациональные предложения и т. п.);
- 4) ступени власти как степени влияния в организации (участие при принятии важных решений, близость к руководству);
- 5) уровни материального дохода (уровень зарплаты и разнообразие социальных льгот).

Карьера – это профессиональный рост человека, увеличение его влияния, авторитета, статуса в окружающей среде, проявляющийся в его продвижении по ступеням должностной, квали-

фикационной, материальной и социальной лестницы. Сложность в достижении пика карьеры обуславливается множеством причин, зависящих от личностных качеств индивида, делающего карьеру, сферы профессиональной деятельности, в которой формируется карьера, а также от специфики общества, в котором функционируют человек и организация. Одним из факторов, оказывающих влияние на направление вектора карьеры, является возраст.

Об этом свидетельствуют результаты проведенного авторского социологического исследования. Методом сбора данных выступило глубинное полужформализованное интервью с представителями пенсионного возраста. Было проинтервьюировано 27 респондентов, представляющих предприятия различных форм собственности г. Саратова и г. Энгельса. Возраст респондентов варьировал от 55 до 65 лет. Целью проведенного исследования было выявление позиционирования сотрудников третьего возраста в отношении определения их профессионального статуса и возможных перспектив карьерного роста после достижения пенсионного порога.

Результаты исследования позволяют выделить следующие позиции респондентов в отношении их карьерных возможностей и перспектив.

1. «Нисходящая карьера». Респонденты, отнесенные к данной категории, считают, что с приближением пенсионного возраста карьера приобретает нисходящее направление. При этом практически все представители этой группы подчеркнули, что их профессиональные возможности значительно сузились по причине смены места работы и должности; сферы занятости и повторного трудоустройства определялись доступностью вакансий во вторичном, малооплачиваемом секторе рынка труда.

2. «Относительная стабильность». Респонденты, занимающие данную позицию, сохраняют прежние рабочие места и должности вследствие того, что проработали на них много лет, стояли у истоков становления предприятия. Они допускают возможность сохранения достигнутого профессионального статуса после достижения пенсионного возраста, тем не менее, констатируя неустойчивость своего должностного положения и неуверенность в дальнейших возможностях карьерного роста.

3. «Расцвет профессиональных возможностей». Респонденты, отнесенные к данной группе, говорят о возможном карьерном росте и расширении своих профессиональных возможностей, повышении профессионального статуса после достижения пенсионного возраста.

Для более детального анализа обратимся к фрагментам нескольких интервью. Респонденты, отнесенные к первой категории, констатировали резкое изменение социального и профессионального статуса после достижения пенсионного



возраста. Нисходящую траекторию в профессиональной деятельности наглядно демонстрирует следующий фрагмент интервью:

«Я двадцать лет заведовала ювелирным отделом в одном из крупных магазинов города, удержалась и пережила даже нелегкие перестроечные времена, чуть позже была другая, но тоже руководящая должность в одном из коммерческих предприятий... Но все это закончилось, как только мне исполнилось 55 лет. В один момент я потеряла все: должность, работу, достаток. А сейчас, в 58 лет, вынуждена работать вахтером: выдавать ключи, да делать ночные обходы... еще пять лет назад я и подумать о таком не могла... Иногда встречаю бывших покупателей, которые до сих пор меня помнят..., но о нынешнем месте работы стараюсь не говорить... больно становится» (Женщина, 58 лет, сотрудник кондитерской фабрики).

Приведенное высказывание свидетельствует о резком изменении социального и профессионального статуса после пересечения пенсионного порога. Этот период характеризуется кризисом карьеры, и такие люди все меньше получают удовлетворение от работы и испытывают состояние психологического и физиологического дискомфорта. В большинстве случаев для данной категории граждан возможности дальнейшего карьерного роста оказываются закрытыми, а доступным становится лишь вторичный сектор рынка труда, который составляют низкооплачиваемые, временные, нестабильные рабочие вакансии.

Как пример можно привести и следующее высказывание респондента.

«Стаж моей работы – 35 лет. Из них 23 года я проработала заместителем директора мебельной фабрики. Очень долго шла к этой должности, посвятила ей много лет. И надеялась, что и после выхода на пенсию сохраню свое “рабочее место”. Но руководство распорядилось иначе. Мне предложили должность рядового бухгалтера, аргументировав свое решение тем, что я должна быть “посвободнее”. Я вынуждена была согласиться... Хорошо, что хоть продолжать работать здесь разрешили. А на мое место тут же приняли молодого юношу» (Женщина, 56 лет, сотрудник мебельной фабрики).

Данный фрагмент интервью фиксирует наличие дискриминационной кадровой политики руководства, имеющей место во многих коммерческих и бюджетных организациях, согласно которой сотрудникам, достигшим пенсионного возраста, «принято» освобождать рабочие места, уступая дорогу молодым работникам.

Респонденты, относящиеся ко второй категории, констатируют, что сохраняют свои должностные позиции, даже несмотря на достижение ими пенсионного возраста. Это высококвалифицированные специалисты, профессионалы в различных областях.

Приведем фрагмент следующего интервью.

«В этом году мне исполнится 64 года. И, тем не менее, я на посту. Силы пока есть и я готов продолжать работать, но есть традиции, в соответствии с которыми нужно вовремя уходить. Не принято быть пожилым руководителем! И никому не важно то, что ты стоял у истоков основания предприятия... Поэтому как дальше будет, пока не знаю... время покажет» (Мужчина, 64 года, директор завода).

Или параллельный пример следующего интервью.

«Стаж моего руководства данным учреждением более 20 лет. Мы словно зрели и старелись вместе с ним. Старелись... это не случайно. Несмотря на то, что я являюсь ярким сторонником инноваций, постоянно активно внедряю новые технологии, постоянно слышу, что нужен новый руководитель: молодой, перспективный и, как это ни странно звучит, опытный. Такое ощущение, что я кому-то мешаю...» (Мужчина 63 года, руководитель медицинского учреждения).

Характерной особенностью двух приведенных высказываний является то, что оба респондента подчеркнули шаткость своего положения в занимаемых ими должностях и неуверенность в завтрашнем дне, связывая это не с истощением профессиональных и физических возможностей, а с достижением паспортного возраста, в рамках которого, по меткому высказыванию одного из респондентов, «не принято быть руководителем».

К третьей группе относятся респонденты, которые, достигнув пенсионного возраста, продолжили вертикальное движение вверх по карьерной лестнице. Высокая социально-профессиональная активность, присущая этой группе пожилых людей, является залогом их дальнейшего личностного развития, социального мужества и нахождения новых способов осуществления своей экзистенциальности.

Приведем фрагмент следующего интервью.

«В издательстве я проработал более 10 лет. Но с выходом на пенсию все изменилось. Организации потребовалось сократить рабочие места и одним из первых без работы оказался я. Два года упорно пытался что-то для себя найти, трудоустроиться... не получалось. Где намекали, что я по возрасту не подхожу, а где говорили и напрямую.... Однажды чисто случайно зашел в редакцию одного из журналов и выяснил, что им требуется технический редактор. Пришел на собеседование... приняли. Ну, а потом упорным трудом и качеством своей работы доказал, что могу быть и главным редактором. Оценили, поняли, признали... Хотя, наверное, мой случай – это скорее исключение из правил, чем правило... Наверное, счастливый случай, данный за долгие годы ожидания...» (Мужчина, 65 лет, главный редактор журнала).



Данный фрагмент интервью транслирует ситуацию, которая действительно является скорее исключением из правила, чем правилом, как подчеркивает сам респондент. И даже он, к сожалению, не рассматривает карьеру в позднем возрасте, профессиональный рост и расширение возможностей как вполне естественное явление, а считает это делом случая.

Результаты проведенного исследования позволяют сделать вывод о том, что с достижением пенсионного возраста карьерный рост для большинства работников предприятий различных форм собственности оказывается закрыт. Пожилых сотрудников на предприятиях оставляют работать лишь в порядке исключения, сделанного для конкретных лиц, тех, кого просто неудобно уволить. Очень часто работники указанных возрастов на данных предприятиях, подходя к пенсионному возрасту, теряют занимаемую ими должность, становясь рядовыми служащими. Таким образом, существующие технологии управления в сфере профессионально-трудовой деятельности привели к нисходящему синергетическому эффекту. Они способствуют дискриминации людей по возрастному признаку и выступают фактором снижения социальной мобильности, увеличивая вероятное наступление ситуаций риска в профессионально-деловой сфере.

Современная демографическая ситуация кардинальным образом меняет установки в отношении занятости пожилых людей, выдвигая порой противоречивые задачи. Пожилые люди – это постоянно растущая группа населения, для которых значимым представляется реализация потребностей и прав на пролонгирование трудовой деятельности; возникает необходимость осмысления динамики содержательной и структурной составляющих рынка рабочей силы. Это представляется необходимым в силу как социальных, так и экономических причин. Но необходимо также заметить, что пожилые люди – это очень неоднородная по своим физическим возможностям группа населения. Неоднозначность, противоречивость в оценке ресурсов

представителей третьего возраста объясняются отсутствием механизмов раскрытия и реализации потенциала старшего поколения, перевода ресурсов пожилых людей в капитал. И подход к данной проблеме должен быть адресным и даже в большей степени индивидуальным. Именно поэтому ключевыми задачами представителями муниципальной власти должны стать содействие стремлению граждан улучшить свою жизнь и предоставить им для этого соответствующие ресурсы и поддержку, создать такие условия, при которых люди могли бы самостоятельно решать многие проблемы. В ближайшей перспективе для улучшения социального самочувствия граждан возникнет потребность в проведении систематических мониторинговых исследований по оценке удовлетворенности ими их социально-профессиональным пространством и реализации собственных возможностей и потребностей.

Социальная паспортизация, адресная социальная политика, направленная на реализацию прав граждан преклонного возраста, предоставят возможность улучшить социальное положение данной категории граждан, но качественные изменения возможны лишь при усилении влияния гражданского общества на развитие социально-экономической сферы государства. Пожилые люди имеют право на гарантированное обеспечение своих жизненно важных потребностей: качественные жилищные условия, благоприятную среду проживания и профессионально-деловое межпоколенное взаимодействие, участие в общественной жизни и т. д. В глобальном масштабе необходимо говорить о формировании геронтокультуры – философии жизни и старения, способной помочь человеку сохранить определенный жизненный тонус и оптимизм, уверенность в разумности своего поведения в социуме в целом и в конкретных ситуациях жизни, обеспечить взаимопонимание с молодыми поколениями посредством следования традициям старшего поколения, осознания значимости использования духовно-нравственного опыта, творческого и профессионального потенциала пожилых людей.