

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
**«БЕЛГОРОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ
ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**
(НИУ «БелГУ»)

ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ

КАФЕДРА СОЦИАЛЬНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

**СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ СОДЕЙСТВИЯ ЗАНЯТОСТИ И
ТРУДОУСТРОЙСТВА ГРАЖДАН ПРЕДПЕНСИОННОГО ВОЗРАСТА
(НА МАТЕРИАЛАХ УПРАВЛЕНИЯ ПО ТРУДУ И ЗАНЯТОСТИ
НАСЕЛЕНИЯ БЕЛГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ)**

Выпускная квалификационная работа
обучающегося по направлению подготовки
38.03.04 Государственное и муниципальное управление
очной формы обучения, группы 09001501
Опариной Марины Сергеевны

Научный руководитель
кандидат социологических наук,
доцент Гайдукова Г.Н.

БЕЛГОРОД 2019

СОДЕРЖАНИЕ

	стр.
ВВЕДЕНИЕ	3
РАЗДЕЛ I. ОРГАНИЗАЦИОННО-ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ ИССЛЕДОВАНИЯ СИСТЕМЫ ЗАНЯТОСТИ И ТРУДОУСТРОЙСТВА ГРАЖДАН ПРЕДПЕНСИОННОГО ВОЗРАСТА	10
РАЗДЕЛ II. АНАЛИЗ ПРАКТИКИ СОДЕЙСТВИЯ ЗАНЯТОСТИ И ТРУДОУСТРОЙСТВА ГРАЖДАН ПРЕДПЕНСИОННОГО ВОЗРАСТА (НА МАТЕРИАЛАХ УПРАВЛЕНИЯ ПО ТРУДУ И ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ БЕЛГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ)	28
РАЗДЕЛ III. НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СИСТЕМЫ СОДЕЙСТВИЯ ЗАНЯТОСТИ И ТРУДОУСТРОЙСТВА ГРАЖДАН ПРЕДПЕНСИОННОГО ВОЗРАСТА НА РЕГИОНАЛЬНОМ УРОВНЕ	45
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	63
СПИСОК ИСТОЧНИКОВ И ЛИТЕРАТУРЫ	69
ПРИЛОЖЕНИЯ	77

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность исследования. В России повышен возраст выхода на пенсию. Начиная 2019 года возраст, дающий право на получение социальной пенсии по старости, будет расти и к 2023 году составит: 65 лет – для мужчин; 60 лет – для женщин. Таким образом, работники, планировавшие уход на отдых по старым правилам (в 60 лет для мужчин и в 55 лет для женщин), будут вынуждены отработать дополнительную пятилетку.

Работники предпенсионного возраста в подавляющем большинстве испытывают проблемы с трудоустройством уже сегодня, когда планка предпенсионного возраста ниже на пять лет. Поэтому можно представить, с какими трудностями столкнутся предпенсионеры в дальнейшем.

Не секрет, что люди зрелого возраста уже сейчас зачастую рассматриваются работодателями как нежелательный контингент, обуза. Поэтому не исключено, что в дальнейшем ситуация только усугубится, учитывая утвержденные санкции против бизнесменов, увольняющих или не принимающих на работу лиц предпенсионного возраста.

Актуальность проблемы занятости граждан предпенсионного возраста в российском обществе обусловлены, с одной стороны, тем, что трудовая деятельность способствует сохранению их профессионального статуса, является ценным ресурсом для наставничества, с другой стороны – необходимостью осмысления изменений структуры рабочей силы на рынке труда.

Принятие новых законов о пенсионной реформе актуализировало разработку программы мероприятий по организации профессиональной переподготовки и дополнительного профессионального образования граждан предпенсионного возраста в соответствии с востребованными в экономике навыками и компетенциями. При этом главной задачей является обновление знаний предпенсионеров в имеющейся профессии до современного уровня и помощь в их применении на практике. Главная задача определяет основные

направления профессиональной переподготовки лиц предпенсионного возраста:

- освоение знаний, адаптированных к актуальным коммуникационным и информационным процессам (активное использование персональных компьютеров и соответствующих программ применительно к той профессии, которой владеет предпенсионер, в том числе актуализация знаний в сфере использования интернет-ресурсов);

- овладение компетенциями, которые дополняют уже имеющиеся профессиональные умения;

- овладение методиками профессионального наставничества.

Актуальность темы настоящего исследования определяется также и тем, что в связи с повышением общеустановленного пенсионного возраста Правительством Российской Федерации будет реализован комплекс мероприятий, направленных на защиту социально-трудовых прав граждан, в частности граждан предпенсионного возраста, что создаст условия для их активного участия в жизни общества, продолжения трудовой деятельности.

Степень изученности проблемы. Проблемы воспроизводства трудового потенциала, трудовых ресурсов в территориальном аспекте отражены в работах и таких авторов, как Л.А. Агузарова, А.С. Волченкова, В.Р. Габдинова, А.Ф. Давлетбаева, Е.А. Корчак, Т.С. Кравченко, Т.П. Скуфьина, А.П. Теренин, Д.И. Шарипова, К.Н. Юсупов, Г.В. Якшибаева¹.

¹ Агузарова Л. А. Управление воспроизводством социально-трудового потенциала субъекта: новые подходы // Теоретическая экономика. 2018. № 2 (44); Волченкова А. С., Кравченко Т. С. Региональные особенности формирования трудового потенциала села: территориальный и отраслевой аспекты // Региональная экономика: теория и практика. 2018. Т. 16. № 6 (453); Габдинова В. Р. Региональный человеческий капитал как фактор развития воспроизводственных процессов в регионе // Вестник Гжелского государственного университета. 2018. № 1; Давлетбаева А. Ф., Юсупов К. Н. Риски в использовании трудового потенциала регионов // РИСК: ресурсы, информация, снабжение, конкуренция. 2010. № 1; Корчак Е. А., Скуфьина Т. П. Трудовой потенциал как социальный фактор саморазвития регионов и местных сообществ арктической зоны России // Теория и практика общественного развития. 2018. № 10 (128); Теренин А. П. Каркасно-кластерная политика в формировании трудового потенциала региона // Социальная политика и социология. 2018. Т. 17. № 1 (126); Шарипова Д. И. Проблемы

Проблемами развития трудового потенциала в системе управления региональными хозяйственными комплексами занимались Е.С. Губанова, О.А. Козлова, А.С. Лаврентьев, Г.В. Леонидова, Н.С. Лобарева, Н.Д. Лукьянченко, Л.А. Попова, Т.С. Соловьева, М.А. Терентьев, М.С. Токсанбаева, К.А. Устинова, Н.И. Хромов, А.А. Шабунова¹ и другие ученые.

Оценка и развитие трудового потенциала стали объектами исследования С.М. Бухоновой, Т.А. Власовой, К.Н. Горпинченко, Ю.А. Дорошенко, В.А. Касьяновой, Т.Ю. Крышталева².

Э.В. Адамов, Т.В. Коротаева, Ю.В. Маркина, Н.А. Михайлова, Л.М. Низова, Л.Н. Николаева, А.А. Соломенин, А.В. Цибизова, Р.Ю. Черкашнев, О.Н. Чернышова³, рассматривали причины и последствия

реализации трудового потенциала молодежи в регионе // *Инновационная наука*. 2017. № 1-2; Якшибаева Г. В. Трудовой потенциал республики: количественно-качественная характеристика // *Экономика и управление*. 2017. № 3.

¹ Губанова Е. С., Леонидова Г. В., Устинова К. А. Человеческий капитал в инновационной экономике. Вологда, 2015; Козлова О. А., Лаврентьев А. С., Лобарева Н. С. Факторы формирования трудового потенциала муниципального образования // *Экономика региона*. 2016. № 1; Леонидова Г. В., Шабунова А. А. Проблемы эффективности государственного управления. Человеческий капитал территорий: проблемы формирования и использования. Вологда, 2013; Лукьянченко Н. Д. Проблемы высшего образования в современных условиях // *Вестник Донецкого национального университета. Серия Экономика и право*. 2016. № 2; Попова Л. А., Терентьева М. А. Трудовой потенциал российского севера // *Арктика и Север*. 2014. № 4; Токсанбаева М. С. Социальные интересы работников и использование трудового потенциала. М., 2016; Хромов Н. И. Человеческий капитал как фактор экономического развития // *Вестник Донецкого национального университета. Сер. В. Экономика и право*. 2016. № 1.

² Бухонова С. М., Дорошенко Ю. А. Теоретические и методические основы экономической оценки трудового потенциала // *Российское предпринимательство*. 2016. № 6 (54); Власова Т. А. Теоретико-методологические аспекты комплексной оценки трудового потенциала на региональном уровне // *Экономический анализ: теория и практика*. 2017. Т. 16. № 1 (460); Горпинченко К. Н., Касьянова В. А. Оценка трудового потенциала сельского хозяйства // *Тенденции развития науки и образования*. 2018. Т. 37. № 2; Крышталева Т. Ю. Методика оценки состояния трудового потенциала регионов РФ // *Мир экономики и управления*. 2017. Т. 17. № 3.

³ Адамов Э. В., Черкашнев Р. Ю., Чернышова О. Н. Пенсионная реформа 2018 года: причины и последствия // *Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Экономика. Социология. Менеджмент*. 2019. Т. 9. № 1 (30); Коротаева Т. В., Цибизова А. В. Пенсионные реформы России на современном этапе // *Известия Института систем управления СГЭУ*. 2018. № 1 (17); Маркина Ю. В., Соломенин А. А. Пенсионная реформа: всегда ли новые изменения носят положительный характер // *Вестник Уральского института экономики, управления и права*. 2018. № 4 (22); Михайлова Н. А.,

проводимой в Российской Федерации в настоящее время пенсионной реформы и ее влияние на занятость населения, в том числе и предпенсионного возраста.

Формирование и развитие системы содействия занятости и трудоустройства граждан предпенсионного возраста исследовали М.Л. Агранович, А.А. Дралов, О.В. Забелина, О.А. Казарова, Д.О. Калинин, Ф.Г. Кахраманов, Т.В. Кузнецова, И.В. Семенова¹

Несмотря на внимание к проблемам развития трудового потенциала региона и большое число публикаций по данной тематике, имеются открытые вопросы теоретического, методологического и практического плана. В неполной мере учитывается специфика трудового потенциала граждан именно пенсионного возраста. В недостаточном объеме проработаны проблемы содействия занятости и трудоустройства граждан предпенсионного возраста.

Проблема исследования заключается в объективно сложившемся противоречии между необходимостью совершенствования системы содействия занятости и трудоустройства граждан и недостаточной разработанностью механизмов такого содействия для граждан предпенсионного возраста.

Объект исследования – система содействия занятости и трудоустройства граждан предпенсионного возраста.

Низова Л. М. Роль работодателя в реализации пенсионной реформы // Вопросы трудового права. 2019. № 2; Николаева Л. Н. Актуальные проблемы трудоустройства пенсионеров в России // Профессиональная ориентация. 2018. № 2.

¹ Агранович М. Л. Оценка шансов на занятость работников пенсионного и предпенсионного возрастов // Экономическая политика. 2019. Т. 13. № 2; Дралов А. А., Кахраманов Ф. Г. Проблема трудоустройства лиц предпенсионного возраста // Журнал «Студенческий». 2019. № 1-5 (45); Забелина О. В. Особенности занятости и проблемы трудоустройства лиц старших возрастных групп на российском рынке труда // Экономика труда. 2018. Т. 5. № 1; Казарова О. А., Семенова И. В. Адаптивно-инновационный подход в профессиональной переподготовке граждан предпенсионного возраста // Актуальные тенденции и инновации в развитии российской науки : сборник научных статей. М., 2019; Калинин Д. О., Кузнецова Т. В. Проблемы трудоустройства граждан предпенсионного возраста // Актуальные вопросы современной экономики. 2018. № 9.

Предмет исследования – технологии содействия занятости и трудоустройства граждан предпенсионного возраста в Белгородской области.

Цель выпускной квалификационной работы – разработать рекомендации по совершенствованию системы содействия занятости и трудоустройства граждан предпенсионного возраста на региональном уровне.

Достижение указанной цели предполагает последовательное решение следующих **задач**:

- исследовать организационно-правовые основы системы содействия занятости и трудоустройства граждан предпенсионного возраста;
- обобщить практику содействия занятости и трудоустройства граждан предпенсионного возраста Управлением по труду и занятости населения Белгородской области;
- обосновать основные направления совершенствования системы содействия занятости и трудоустройства граждан предпенсионного возраста в Белгородской области.

Теоретико-методологические основы исследования. Основой для рассмотрения специфики содействия занятости и трудоустройства граждан предпенсионного возраста послужили современные теоретические положения социологии управления и демографии¹; общенаучная теория систем Л. фон Берталанфи²; системный подход в области формирования системы содействия занятости и трудоустройства граждан позволяет провести комплексную оценку ситуации, и разработать практические рекомендации, направленные на совершенствование содействия занятости и трудоустройства граждан предпенсионного возраста.

¹ См.: Лексин В. Н., Швецов А. Н. Государство и регионы. Теория и практика государственного регулирования территориального развития. СПб., 2016; Сулакшин С. С., Шишкина Н. И. Безработица в России // Труды Центра научной политической мысли и идеологии. 2015. № 11.

² Берталанфи Л. фон. Общая теория систем – критический обзор // Исследования по общей теории систем. М., 1969.

В выпускной квалификационной работе были использованы общетеоретические **методы** исследования (сравнительный, системный, ситуационный, статистический анализ и анализ нормативно-правовых актов), а так же практические, представляющие собой расчет коэффициента трудового потенциала.

Эмпирической базой исследования выступают нормативные правовые акты, регламентирующие процессы управления содействием занятости и трудоустройства граждан предпенсионного возраста, такие как Конституция РФ, Трудовой кодекс РФ, федеральные законы, Постановления Правительства РФ¹, региональные нормативно-правовые акты², а также статистическая информация Федеральной службы государственной статистики и Пенсионного фонда России, характеризующая современное

¹ Российская Федерация. Конституция (1993). Конституция Российской Федерации: офиц. текст. М., 2018; Трудовой кодекс Российской Федерации : офиц. текст с изменениями и дополнениями на 11 октября 2018 г. М., 2019; О занятости населения в Российской Федерации : закон РФ от 19.04.1991 № 1032-1 : ред. от 11.12.2018 №372-ФЗ // Справочная правовая система «Консультант Плюс». Разд. «Законодательство». Информ. банк «Российское законодательство (Версия Проф)»; Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Содействие занятости населения» : постановление Правительства РФ от 15.04.2014 № 298 : ред. от 28.03.2019 № 348 // Справочная правовая система «Консультант Плюс». Разд. «Законодательство». Информ. банк «Российское законодательство (Версия Проф)»; Об утверждении Стратегии действий в интересах граждан старшего поколения в Российской Федерации до 2025 года : распоряжение Правительства РФ от 05.02.2016 № 164-р // Справочная правовая система «Консультант Плюс». Разд. «Законодательство». Информ. банк «Российское законодательство (Версия Проф)»; Об утверждении специальной программы профессионального обучения и дополнительного профессионального образования граждан предпенсионного возраста на период до 2024 года : распоряжение Правительства РФ от 30.12.2018 № 3025-р // Справочная правовая система «Консультант Плюс». Разд. «Законодательство». Информ. банк «Российское законодательство (Версия Проф)».

² Об утверждении Стратегии социально-экономического развития Белгородской области на период до 2025 года : постановление правительства Белгородской обл. от 25.01.2010 № 27-пп : ред. от 25.03.2019 № 128-пп // Справочная правовая система «Консультант Плюс». Разд. «Законодательство. Региональное законодательство». Информ. банк «Белгородская область»; Об утверждении государственной программы Белгородской области «Содействие занятости населения Белгородской области» : постановление Правительства Белгородской обл. от 16.12.2013 № 527-пп : ред. от 18.02.2019 № 69-пп // Справочная правовая система «Консультант Плюс». Разд. «Законодательство. Региональное законодательство». Информ. банк «Белгородская область».

состояние занятости и трудоустройства граждан предпенсионного возраста в Российской Федерации и в Белгородской области¹.

Практическое значение выпускной квалификационной работы заключается в том, что идеи, выводы и предложения, содержащиеся в ней, могут быть использованы для дальнейшего развития научных исследований в области содействия занятости и трудоустройства населения в регионах Российской Федерации, а также при разработке нормативной правовой базы и программных мероприятий по совершенствованию системы содействия занятости и трудоустройства граждан предпенсионного возраста в Белгородской области.

Структура выпускной квалификационной работы состоит из введения, трех разделов, заключения, списка источников и литературы, приложения.

¹ Рынок труда и занятость. Белгородская область. URL: http://belg.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/belg/ru/statistics/employment/ (дата обращения: 21.11.2018).

РАЗДЕЛ I. ОРГАНИЗАЦИОННО-ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ ИССЛЕДОВАНИЯ СИСТЕМЫ ЗАНЯТОСТИ И ТРУДОУСТРОЙСТВА ГРАЖДАН ПРЕДПЕНСИОННОГО ВОЗРАСТА

В 2018 году правительство России запустило новую реформу по повышению пенсионного возраста в стране. Предполагается, что с 2019 года возраст выхода на пенсию будет постепенно повышаться и к 2028 году составит 65 лет для мужчин и к 2034 году — 63 года для женщин. Председатель Правительства Российской Федерации Дмитрий Медведев заявил, что не должно быть препятствий для работы людей пенсионного возраста, но, как показывает практика, даже сегодня людям предпенсионного возраста трудно найти занятие – работодатели предпочитают нанимать сотрудников в возрасте до 45. Шансы проработать до 60–63 лет есть у людей интеллектуальных профессий, а что касается рабочих специальностей, то вряд ли они смогут трудиться так долго по состоянию здоровья, и им придется либо переучиваться, либо стать обслуживающим персоналом.

Начиная с 2019 года, согласно подписанному Президентом Российской Федерации федеральному закону № 350-ФЗ от 03.10.2018 г., предпенсионный возраст – это период в течение 5 лет до дня наступления возраста, дающего по новому пенсионному законодательству право на страховую пенсию по старости, в том числе досрочную¹. Поскольку общеустановленный пенсионный возраст будет ежегодно увеличиваться, то и норматив предпенсионного возраста тоже будет постоянно смещаться. Например:

– в 2018 году стать пенсионером можно было бы при достижении возраста 55 и 60 лет, поэтому предпенсионерами считались бы женщины от 50 лет и мужчины — от 55;

¹ О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам назначения и выплаты пенсий : федер. закон от 03.10.2018 № 350-ФЗ // Справочная правовая система «Консультант Плюс». Разд. «Законодательство». Информ. банк «Российское законодательство (Версия Проф)».

– в 2019 году общеустановленный пенсионный возраст будет увеличен на полгода (т.е. установится в значении 55,5/60,5 лет), поэтому предпенсионерами будут являться граждане в возрасте от 50,5/55,5 лет.

Проблема заключается в том, что граждане предпенсионного возраста, ищущие работу часто сталкиваются с отказами при приеме на работу. Главная причина – возрастной «ограничитель»: до 40 – 45 лет, который указывается в большинстве объявлений.

У работодателей бытует мнение, что человек, перешагнувший 40-летний рубеж, не способен работать в условиях напряженности, ненормированного рабочего дня, воспринимать и перерабатывать большие объемы информации¹. Работодатели считают, что молодежь легче адаптируется к различным переменам и нововведениям, более обучаема.

Между тем большинство опасений не оправдано, так как многое зависит не от возраста, а от психофизиологических особенностей человека. Безусловно, у людей с возрастом появляются различные заболевания, но от этого не застрахованы и молодые люди. К плюсам работников предпенсионного возраста можно отнести следующее:

- решение семейных и жизнеобеспечивающих проблем;
- время максимального раскрытия внутреннего потенциала человека;
- адекватное и полное осознание своих интересов, приоритетов, своего места в жизни;
- стремление максимально полно реализовать себя и ощутить окружающий мир;
- за плечами большой практический, профессиональный опыт и опыт жизненный, который позволяет принимать и оценивать сложные

¹ Забелина О. В. Особенности занятости и проблемы трудоустройства лиц старших возрастных групп на российском рынке труда // Экономика труда. 2018. Т. 5. № 1. С. 165.

обстоятельства, находить рациональные пути выхода из создавшейся ситуации, как техногенного, так и межличностного характера¹.

Этот плюс иногда пугает неуверенных в себе руководителей. Им психологически тяжело работать с подчиненными, которые старше и опытнее. На их взгляд молодёжью управлять легче. Люди в данном возрасте имеют накопленный годами ценный опыт, отсутствие которого у молодого поколения часто приводит к различным ошибкам в трудовой деятельности. В связи с этим предпенсионеры могут выступать в качестве мудрых и опытных наставников.

Кроме того, люди предпенсионного возраста более ответственно относятся к своей работе, уделяют достаточное внимание ее качеству. Большинство работодателей с подозрением относятся к работникам за 50. Они считают их неэффективными. Бытует мнение, что сотрудники старшего возраста не владеют новыми технологиями и не обладают гибким мышлением². Еще одной проблемой устройства предпенсионеров является то, что они являются специалистами в тех сферах, которые устарели и не востребованы. С появлением новых технологий, нового оборудования появляются новые профессии и предпенсионеры не успевают этому обучаться.

На сегодняшний день, в среднем, возрастное ограничение при приеме на работу составляет 45 лет, что на 5-10 лет больше, чем 10 лет назад. В то же время, предприятия берут курс на высвобождение избыточных работников предприятия или «выдавливание» экономическими мерами³. Для этого целесообразно ужесточить контроль над трудовой дисциплиной и предложить заменяемым работникам предпенсионного возраста

¹ Низова Л. М., Михайлова Н. А. Роль работодателя в реализации пенсионной реформы // Вопросы трудового права. 2019. № 2. С. 42.

² Адамов Э. В., Чернышова О. Н., Черкашнев Р. Ю. Пенсионная реформа 2018 года: причины и последствия // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Экономика. Социология. Менеджмент. 2019. Т. 9. № 1 (30). С. 159.

³ Николаева Л. Н. Актуальные проблемы трудоустройства пенсионеров в России // Профессиональная ориентация. 2018. № 2. С. 6.

добровольный уход на благоприятных условиях. Снижения числа работающих предпенсионеров добиваются через денежную стимуляцию, предложение льготных условий расторжения трудового договора. На одном из предприятий, например, пик высвобождения предпенсионеров был отнесён на весенний период (время увеличения активности работ на приусадебных участках) с предложением компенсации в размере трёх окладов с переводом в статус «почётного работника предприятия» и принятием на себя соответствующих обязательств (согласно установленному статусу).

К радикальным способам «выдавливания» можно отнести ликвидацию надбавки за стаж работы на предприятии. В этом заключено и противоречие, отражающие поиск предприятиями эффективных механизмов омоложения штата. Надбавка за выслугу лет призвана играть и стимулирующую роль в долговременности отношений работодатель – работник. К мерам поэтапного высвобождения персонала также относятся неполный рабочий день, работа 2-3 дня в неделю с соответствующим понижением заработной платы¹.

В связи со сложившейся ситуацией 3 октября 2018 г. были приняты поправки в закон о занятости населения в РФ, которыми установлены дополнительные гарантии социальной поддержки граждан предпенсионного возраста:

1. Период выплаты пособия по безработице гражданам предпенсионного возраста, признанным в установленном порядке безработными, уволенным по любым основаниям в течение 12 месяцев, предшествовавших началу безработицы (за исключением граждан, стремящихся возобновить трудовую деятельность после длительного (более одного года) перерыва, граждан, уволенных за нарушение трудовой дисциплины или другие виновные действия, предусмотренные законодательством Российской Федерации, а также граждан, направленных

¹ Калинкина Д. О., Кузнецова Т. В. Проблемы трудоустройства граждан предпенсионного возраста // Актуальные вопросы современной экономики. 2018. № 9. С. 306.

органами службы занятости на обучение и отчисленных за виновные действия), не может превышать 12 месяцев в суммарном исчислении в течение 18 месяцев.

2. Период выплаты пособия по безработице гражданам предпенсионного возраста, имеющим страховой стаж продолжительностью не менее 25 и 20 лет для мужчин и женщин соответственно либо имеющим указанный страховой стаж и необходимый стаж работы на соответствующих видах работ, дающие право на досрочное назначение страховой пенсии по старости, увеличивается сверх установленных 12 месяцев на две недели за каждый год работы, превышающий страховой стаж указанной продолжительности. При этом в страховой стаж включаются периоды работы и иной деятельности и засчитываются иные периоды. Правила продления сроков выплаты пособия по безработице устанавливаются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти. Период выплаты пособия по безработице указанным гражданам не может превышать 24 месяца в суммарном исчислении в течение 36 месяцев.

3. Гражданам предпенсионного возраста, состоявшим в период, предшествующий началу безработицы, в трудовых (служебных) отношениях не менее 26 недель, пособие по безработице начисляется в первые три месяца в размере 75% их среднемесячного заработка (денежного содержания, довольствия), исчисленного за последние три месяца по последнему месту работы (службы), в следующие четыре месяца – в размере 60% такого заработка, в дальнейшем – в размере 45% такого заработка. При этом размер пособия по безработице указанным гражданам не может быть выше максимальной величины пособия по безработице и ниже минимальной величины пособия по безработице, увеличенных на размер районного коэффициента.

4. Гражданам предпенсионного возраста, состоявшим в период, предшествующий началу безработицы, в трудовых (служебных) отношениях

менее 26 недель, пособие по безработице начисляется в размере минимальной величины пособия по безработице.

5. Размеры минимальной и максимальной величин пособия по безработице для граждан ежегодно определяются Правительством Российской Федерации.

6. Стипендия, выплачиваемая гражданам предпенсионного возраста в период прохождения профессионального обучения и получения дополнительного профессионального образования по направлению органов службы занятости начисляется в размере не выше максимальной величины пособия по безработице и не ниже минимальной величины пособия по безработице, увеличенных на размер районного коэффициента¹.

Система содействия занятости и трудоустройству граждан предпенсионного возраста строится на основе Стратегии действий в интересах граждан старшего поколения в Российской Федерации², принятой в 2016 году и рассчитанной до 2025 года. В соответствии с ней, механизмами реализации направления, связанного с финансовым обеспечением граждан старшего поколения и стимулированием их занятости, являются:

- повышение информированности граждан предпенсионного возраста о порядке формирования пенсионных прав и расчета пенсии в системе обязательного пенсионного страхования;
- повышение информированности граждан старшего поколения о возможностях продолжения трудовой занятости или нового трудоустройства;
- организация работы по информированию работодателей о преимуществах сохранения и поощрения занятости граждан старшего поколения;

¹ О занятости населения в Российской Федерации : закон РФ от 19.04.1991 № 1032-1 : ред. от 11.12.2018 № 372-ФЗ // Справочная правовая система «Консультант Плюс». Разд. «Законодательство». Информ. банк «Российское законодательство (Версия Проф)».

² Об утверждении Стратегии действий в интересах граждан старшего поколения в Российской Федерации до 2025 года : распоряжение Правительства РФ от 05.02.2016 № 164-р // Справочная правовая система «Консультант Плюс». Разд. «Законодательство». Информ. банк «Российское законодательство (Версия Проф)».

- использование опыта и знаний граждан старшего поколения при разработке и осуществлении образовательных программ и профессиональных тренингов;
- использование института наставничества;
- обеспечение и упрощение доступа граждан старшего поколения к информационным и образовательным ресурсам;
- профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование граждан старшего поколения, адаптированное к потребностям данных граждан, работодателей, существующим на рынке труда вакансиям;
- обеспечение гибкой системы поддержки семей с престарелыми родственниками в зависимости от состояния, потребностей и нуждаемости человека старшего поколения¹.

Реализация мероприятий по профессиональному обучению и дополнительному профессиональному образованию граждан предпенсионного возраста в настоящее время происходит в рамках федерального проекта «Старшее поколение» национального проекта «Демография».

Организация мероприятий по профессиональному обучению и дополнительному профессиональному образованию лиц предпенсионного возраста направлена на поддержку их занятости, в том числе в части обеспечения их конкурентоспособности на рынке труда. Для этих целей проектом предусмотрено обучение граждан предпенсионного возраста востребованным в экономике навыкам и компетенциям. В результате реализации указанных мероприятий начиная с 2019 года будет обучено

¹ Об утверждении Стратегии действий в интересах граждан старшего поколения в Российской Федерации до 2025 года : распоряжение Правительства РФ от 05.02.2016 № 164-р // Справочная правовая система «Консультант Плюс». Разд. «Законодательство». Информ. банк «Российское законодательство (Версия Проф)».

ежегодно не менее 75 тысяч человек, таким образом к концу 2024 года не менее 450 тысяч человек¹.

С января 2019 г. начала свое действие Специальная программа профессионального обучения и дополнительного профессионального образования граждан предпенсионного возраста на период до 2024 года, цель которой – содействие занятости граждан предпенсионного возраста путем организации профессионального обучения, дополнительного профессионального образования для приобретения или развития имеющихся знаний, компетенций и навыков, обеспечивающих конкурентоспособность и профессиональную мобильность на рынке труда.

Участники Программы – граждане предпенсионного возраста (граждане в течение 5 лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно). Участниками Программы являются как работники организаций, проходящие обучение по направлениям работодателей, так и граждане, самостоятельно обратившиеся в органы службы занятости населения.

При реализации Программы должно широко использоваться обучение с отрывом и без отрыва от трудовой деятельности, дистанционные образовательные технологии, вариативность сроков освоения образовательных программ, обучение в электронном виде, а также потенциал и опыт работы Союза «Агентство развития профессиональных сообществ и рабочих кадров «Молодые профессионалы (Ворлдскиллс Россия)», включая ежегодное проведение чемпионатов профессионального мастерства по стандартам Ворлдскиллс для людей старше 50-ти лет «НАВЫКИ МУДРЫХ».

Основные программы профессионального обучения и дополнительные профессиональные программы могут быть построены в том числе на использовании модульного принципа и предусматривать возможность

¹ Паспорт национального проекта «Демография»: протокол президиума Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам от 24.12.2018 № 16 // Справочная правовая система «Консультант Плюс». Разд. «Законодательство». Информ. банк «Российское законодательство (Версия Проф)».

получения гражданами компетенций общекультурного уровня в целях участия в программах развития наставничества и волонтерства. В Программе предполагается использовать инструмент, аналогичный целевому обучению, а также устанавливать обязательства работодателей, по заявкам которых осуществлялось профессиональное обучение граждан предпенсионного возраста, в целях сохранения занятости или трудоустройства указанных граждан¹.

Министерство труда и социальной защиты РФ как координатор Программы:

- организует взаимодействие Министерства экономического развития РФ, Министерства финансов РФ, Министерства науки и высшего образования РФ, Министерства просвещения РФ, Пенсионного фонда РФ и Федеральной службы по труду и занятости, а также исполнителя программы – Союза «Ворлдскиллс Россия»;

- осуществляет подготовку и направление органам государственной власти субъектов РФ типовых рекомендаций по реализации мероприятий по организации профессионального обучения и дополнительного профессионального образования граждан предпенсионного возраста на период до 2024 года, а также по составлению перечней наиболее востребованных профессий на региональных рынках труда для обучения граждан предпенсионного возраста;

- разрабатывает методологию определения целевого показателя Программы, отражающего уровень занятости (трудоустройства) граждан предпенсионного возраста после прохождения ими обучения.

Ключевым показателем эффективности реализации Программы является доля сохранивших занятость работников предпенсионного возраста, прошедших профессиональное обучение или получивших дополнительное

¹ Об утверждении специальной программы профессионального обучения и дополнительного профессионального образования граждан предпенсионного возраста на период до 2024 года : распоряжение Правительства РФ от 30.12.2018 № 3025-р // Справочная правовая система «Консультант Плюс». Разд. «Законодательство». Информ. банк «Российское законодательство (Версия Проф)».

профессиональное образование, в численности работников предпенсионного возраста, прошедших обучение, в размере не менее 85%.

Широкое информационное обеспечение хода реализации и результатов мероприятий Программы будет осуществляться по следующим направлениям:

- организация информирования граждан предпенсионного возраста о возможности участия в основных программах профессионального обучения и дополнительных профессиональных программах;
- организация информирования работодателей в целях участия в Программе.

Мероприятия Программы синхронизированы с мероприятиями, предусмотренными в рамках национальных проектов «Цифровая экономика Российской Федерации», «Образование Российской Федерации», «Повышение производительности труда и поддержка занятости», в части модернизации информационно-аналитической системы Общероссийская база вакансий «Работа в России», направленной на повышение эффективности государственных услуг в сфере занятости, разработки перечня приоритетных профессий, организации профессионального обучения граждан предпенсионного возраста, находящихся под риском увольнения, на предприятиях, проводящих модернизацию производства, для сохранения их занятости, в том числе путем трудоустройства в других организациях.

Реализация мероприятий Программы увязана с мероприятиями указанных национальных проектов по комплексу решаемых задач, исполнителям и срокам реализации. Такая взаимосвязь регулярно актуализируется, в том числе с учетом возможных изменений соответствующих национальных проектов.

Органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации:

- проводится анализ потребности в обучении граждан предпенсионного возраста и возможностей рынка образовательных услуг в

сфере дополнительного профессионального образования и профессионального обучения;

– осуществляется разработка и утверждение региональных программ (подпрограмм) по организации профессионального обучения и дополнительного профессионального образования граждан предпенсионного возраста на очередной год, предусматривающих механизмы реализации мероприятий по профессиональному обучению и дополнительному профессиональному образованию указанной категории граждан, например, с использованием образовательных сертификатов¹.

Информационные и образовательные услуги гражданам предпенсионного возраста предполагается оказывать в том числе в электронном виде с использованием Общероссийской базы вакансий «Работа в России» и ее подсистемы - Общероссийской социальной сети деловых контактов Skillsnet.

Органы государственной власти субъектов Российской Федерации в области содействия занятости населения и в сфере образования совместно с работодателями:

– сформируют в соответствии с рекомендациями Министерства труда и социальной защиты населения Российской Федерации перечни наиболее востребованных профессий (навыков, компетенций) на региональных рынках труда для обучения граждан предпенсионного возраста (как для работающих граждан, так и для граждан, ищущих работу) и разместят в Общероссийской базе вакансий «Работа в России»;

– сформируют региональные банки образовательных программ для обучения граждан предпенсионного возраста в соответствии с перечнем наиболее востребованных профессий (навыков, компетенций);

¹ Об утверждении специальной программы профессионального обучения и дополнительного профессионального образования граждан предпенсионного возраста на период до 2024 года : распоряжение Правительства РФ от 30.12.2018 № 3025-р // Справочная правовая система «Консультант Плюс». Разд. «Законодательство». Информ. банк «Российское законодательство (Версия Проф)».

– организуют адресную работу с гражданами предпенсионного возраста (работающими и ищущими работу) и работодателями с целью организации обучения указанных категорий граждан, а также организуют мониторинг трудоустройства и закрепляемости их на рабочих местах.

При обучении граждан предпенсионного возраста необходимо использовать различные технологии, в том числе дистанционные с использованием современных средств информационного обеспечения и коммуникации.

До конца 2024 года предполагается осуществить профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование не менее чем 450 тыс. граждан предпенсионного возраста как состоящих в трудовых отношениях, так и ищущих работу. Для этого предполагается использовать 3 основных механизма организации обучения.

Первый механизм – обучение граждан, обратившихся в органы занятости населения и получивших направление в организации, осуществляющие образовательную деятельность, имеющие лицензии на образовательную деятельность по соответствующим образовательным программам и участвующие в соответствующих региональных программах. Этот механизм включает в себя следующие этапы:

- гражданин предпенсионного возраста, желающий пройти обучение, обращается в органы занятости населения;
- органы занятости населения выбирают из имеющихся в банке образовательных программ наиболее подходящий по уровню квалификации, форме и срокам обучения для гражданина вариант;
- гражданин получает направление в образовательную организацию, участвующую в Программе.

По желанию субъектов Российской Федерации может быть реализован механизм образовательных сертификатов, когда заявитель самостоятельно определяется с вариантом образовательной программы из возможных вариантов и обращается в службу занятости для получения образовательного

сертификата, позволяющего освоить соответствующую образовательную программу в пределах субъекта Российской Федерации в удобное время в любой из образовательных организаций, участвующих в Программе.

Для незанятых граждан, ищущих работу, в период обучения предусмотрена выплата стипендии. Расчетный размер стипендии равен минимальному размеру оплаты труда, установленному Федеральным законом «О минимальном размере оплаты труда»¹, увеличенному на районный коэффициент.

Второй механизм – обучение работников предпенсионного возраста по направлению работодателей. В целях развития профессиональных навыков работников предпенсионного возраста работодатель обращается в органы занятости населения для заключения соглашения об организации соответствующего обучения своих работников. Такой работодатель при наличии лицензии на осуществление образовательной деятельности самостоятельно организует обучение в своем специализированном структурном образовательном подразделении либо заключает соответствующий договор с образовательной организацией, участвующей в Программе.

Третий механизм – организация процесса обучения граждан предпенсионного возраста по международным профессиональным стандартам с использованием инфраструктуры Союза «Ворлдскиллс Россия». Гражданин, желающий пройти обучение по одной из профессий, заявленных Союзом «Ворлдскиллс Россия», обращается на специальный сайт Союза «Ворлдскиллс Россия» («Академия Ворлдскиллс») в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет». При заполнении заявления гражданин проходит тестирование в целях определения уровня профессиональной компетенции, по результатам которого определяется образовательная программа.

¹ О минимальном размере оплаты труда : федер. закон от 19.06.2000 № 82-ФЗ : ред. от 25.12.2018 № 481-ФЗ // Справочная правовая система «Консультант Плюс». Разд. «Законодательство». Информ. банк «Российское законодательство (Версия Проф)».

По итогам обучения проводится экзамен и выдается отдельный документ – «Скиллс Паспорт» с «профилем профессиональных компетенций», который по желанию гражданина может использоваться при составлении резюме, которое автоматически размещается в Общероссийской базе вакансий «Работа в России».

По окончании обучения с использованием любого механизма организации обучения проводится экзамен, по итогам которого гражданам выдаются документы о квалификации: удостоверение о повышении квалификации и (или) диплом о профессиональной переподготовке, образцы которых самостоятельно устанавливаются образовательными организациями, участвующими в Программе.

В первом и третьем механизмах организации обучения расходы на обучение граждан предпенсионного возраста будут компенсироваться образовательной организацией, участвующей в Программе, и Союзу «Ворлдскиллс Россия» из средств, предусмотренных на реализацию Программы в федеральном бюджете и бюджетах субъектов Российской Федерации, с условием, что обучение проведено полностью.

Во втором механизме организации обучения расходы на обучение работников предпенсионного возраста будут компенсироваться работодателю из средств, предусмотренных на реализацию Программы в федеральном бюджете и бюджетах субъектов Российской Федерации, при условии, что обучение будет проведено полностью и что прошедшие обучение работники сохранят занятость. Факт сохраняющейся занятости таких работников будет отслеживаться органами службы занятости.

Финансовое обеспечение мероприятий Программы из федерального бюджета будет осуществляться за счет средств, предусмотренных в федеральном бюджете на реализацию соответствующих мероприятий в

рамках федерального проекта «Старшее поколение» национального проекта «Демография»¹.

Организация учета участников Программы позволит избежать дублирования участия граждан в мероприятиях по обучению, в том числе через Союз «Ворлдскиллс Россия», а также двойного финансирования.

Ежегодно, начиная с 2019 года, мероприятиями по профессиональному обучению и дополнительному профессиональному образованию будут охвачены не менее 75 тыс. граждан предпенсионного возраста, из них 25 тыс. человек – с использованием инфраструктуры Союза «Ворлдскиллс Россия». Таким образом, к концу 2024 года мероприятиями по профессиональному обучению и дополнительному профессиональному образованию будет охвачено не менее 450 тыс. человек.

Реализация Программы создаст экономические и социальные условия, обеспечивающие недопущение дискриминации граждан предпенсионного возраста в связи с увеличением пенсионного возраста, и будет способствовать продолжению их трудовой деятельности как на прежних рабочих местах, так и на новых рабочих местах в соответствии с профессиональными навыками и физическими возможностями.

Органами государственной власти субъектов РФ в области содействия занятости населения разрабатываются региональные программы, утверждаемые нормативными правовыми актами субъектов РФ, которые могут включать следующие направления:

- проведение анализа потребности в обучении и возможностей рынка образовательных услуг в сфере профессионального обучения и дополнительного профессионального образования;
- составление перечня как для работающих граждан предпенсионного возраста, так и для граждан предпенсионного возраста,

¹ Паспорт национального проекта «Демография» : протокол президиума Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам от 24.12.2018 № 16 // Справочная правовая система «Консультант Плюс». Разд. «Законодательство». Информ. банк «Российское законодательство (Версия Проф)».

ищущих работу, а также формирование и актуализация банка образовательных программ для обучения;

– организация профессиональной ориентации и профилирования граждан предпенсионного возраста в зависимости от профиля их предыдущей профессиональной деятельности и уровня образования в целях подбора образовательной программы;

– организация взаимодействия с работодателями с целью определения потребности в организации обучения для актуализации региональных программ на очередной год;

– организация информирования граждан предпенсионного возраста о возможности участия в образовательных программах и работодателей о возможности участия в региональных программах;

– привлечение центров опережающей профессиональной подготовки на базе лучших профессиональных образовательных организаций субъектов РФ, оснащенных современным оборудованием, для организации обучения по наиболее востребованным профессиям;

– организация обучения с использованием дистанционных современных средств информационного обеспечения и коммуникации; участие в чемпионате профессионального мастерства по стандартам Ворлдскиллс для людей старше 50-ти лет «НАВЫКИ МУДРЫХ»;

– мониторинг трудоустройства и закрепляемости на рабочих местах работников предпенсионного возраста, прошедших обучение, и граждан предпенсионного возраста, ищущих работу, прошедших обучение;

– иные направления¹.

¹ Об утверждении типовых рекомендаций по реализации мероприятий по организации профессионального обучения и дополнительного профессионального образования граждан предпенсионного возраста на период до 2024 года, а также по составлению перечней наиболее востребованных профессий на региональных рынках труда для обучения граждан предпенсионного возраста : приказ Минтруда России от 01.03.2019 № 131 // Справочная правовая система «Консультант Плюс». Разд. «Законодательство». Информ. банк «Российское законодательство (Версия Проф)».

Разработка региональной программы в качестве самостоятельного документа целесообразна в том случае, если в действующих на территории субъекта РФ программных документах не предусмотрена реализация мероприятий по организации обучения. Региональные программы рекомендуется разрабатывать на срок не менее трех лет.

Таким образом, рассмотрение организационно-правовых основ системы содействия занятости и трудоустройства граждан предпенсионного возраста позволяет сформулировать ряд выводов:

1. С учетом планируемого повышения пенсионного возраста особое значение приобретает работа с гражданами предпенсионного возраста, направленная на поддержку их занятости прежде всего в части обеспечения их конкурентоспособности на рынке труда. Предпенсионный возраст — это период в течение 5 лет до дня наступления возраста, дающего по новому пенсионному законодательству право на страховую пенсию по старости, в том числе досрочную. Для этих целей предусмотрено обучение граждан старшего возраста востребованным в экономике навыкам и компетенциям. В результате реализации указанных мероприятий начиная с 2019 года будет обучено ежегодно не менее 75 тысяч человек, таким образом к концу 2024 года не менее 450 тысяч человек. Реализация указанных мероприятий создаст экономические и социальные условия, обеспечивающие недопущение дискриминации граждан предпенсионного возраста и будет способствовать к продолжению трудовой деятельности как на прежних рабочих местах, так и на новых рабочих местах в соответствии с их пожеланиями, профессиональными навыками и физическими возможностями.

2. Система организационно-правового обеспечения содействия занятости и трудоустройства граждан предпенсионного возраста включает в себя следующие нормативные правовые акты: федеральные законы «О занятости населения в РФ» и «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам назначения и выплаты пенсий», указ Президента «О национальных целях и стратегических

задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года», постановление Правительства «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Содействие занятости населения», распоряжения Правительства «Об утверждении специальной программы профессионального обучения и дополнительного профессионального образования граждан предпенсионного возраста на период до 2024 года» и «Об утверждении Стратегии действий в интересах граждан старшего поколения в Российской Федерации до 2025 года», а также федеральный проект «Старшее поколение» национального проекта «Демография».

3. При обучении граждан предпенсионного возраста необходимо использовать различные технологии, в том числе дистанционные с использованием современных средств информационного обеспечения и коммуникации. Для этого предполагается использовать 3 основных механизма организации обучения. Первый механизм – обучение граждан, обратившихся в органы занятости населения и получивших направление в организации, осуществляющие образовательную деятельность, имеющие лицензии на образовательную деятельность по соответствующим образовательным программам и участвующие в соответствующих региональных программах. Второй механизм – обучение работников предпенсионного возраста по направлению работодателей. Третий механизм – организация процесса обучения граждан предпенсионного возраста по международным профессиональным стандартам с использованием инфраструктуры Союза «Ворлдскиллс Россия». Оказание целевой поддержки занятости граждан предпенсионного возраста путем организации их обучения позволит как повысить качество рабочей силы, а также защитит их права и интересы, повысит благосостояние и социальное благополучие, создаст условия для активного участия в жизни общества. Реализация указанных мероприятий окажет дополнительное влияние на решение задачи федерального проекта по увеличению периода активного долголетия и продолжения здорового образа жизни.

РАЗДЕЛ II. АНАЛИЗ ПРАКТИКИ СОДЕЙСТВИЯ ЗАНЯТОСТИ И ТРУДОУСТРОЙСТВА ГРАЖДАН ПРЕДПЕНСИОННОГО ВОЗРАСТА (НА МАТЕРИАЛАХ УПРАВЛЕНИЯ ПО ТРУДУ И ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ БЕЛГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ)

Обязательным условием перехода области к инновационному социально ориентированному сценарию развития является формирование эффективно функционирующего рынка труда. В долгосрочной перспективе рынок труда области будет развиваться в условиях сокращения совокупного предложения трудовых ресурсов из-за снижения численности населения в трудоспособном возрасте, усиления конкуренции за квалифицированных работников, повышения требований данной части работников к рабочим местам (в области заработной платы, социального пакета, условий труда и т.д.), роста спроса на труд и, следовательно, увеличения стоимости труда¹. В этих условиях основным источником компенсации сокращения предложения на рынке труда будет выступать повышение уровня занятости экономически активного населения, снижение уровня безработицы, а также совершенствование системы содействия трудоустройству граждан, в том числе и пенсионного и предпенсионного возраста.

По данным Белгородстата общая численность безработных в среднем за 2018 год составила 32,2 тыс. человек (аналогичный период 2017 года – 31,6 тыс. чел.), что соответствует уровню безработицы (по методологии МОТ) 3,9% от 827,0 тысяч экономически активного населения. В органах службы занятости в качестве безработных по состоянию на 1 января 2019 года было зарегистрировано 5048 человек против 5587 человек на начало

¹ Об утверждении Стратегии социально-экономического развития Белгородской области на период до 2025 года : постановление правительства Белгородской обл. от 25.01.2010 № 27-пп : ред. от 25.03.2019 № 128-пп // Справочная правовая система «Консультант Плюс». Разд. «Законодательство. Региональное законодательство». Информ. банк «Белгородская область».

2018 года. Уровень регистрируемой безработицы составил 0,61% (на 1 января 2018 года – 0,63%)¹.

С начала 2018 года в органы службы занятости населения Белгородской области за содействием в поиске подходящей работы обратилось 29989 граждан (на 588 чел., или 1,2% больше аналогичного показателя прошлого года), из них: женщины – 14,8 тыс. чел.; родители, имеющие несовершеннолетних детей – 5,5 тыс. чел.; молодежь в возрасте 16-29 лет – 9,9 тыс. чел.; инвалиды – 1,0 тыс. чел.; выпускники образовательных организаций – 632 чел. Безработными было признано 9 379 человек.

Всем гражданам, обратившимся в органы службы занятости населения, в целях поиска подходящей работы оказывается содействие в трудоустройстве. При содействии службы занятости трудоустроено 24328 ищущих работу граждан (на 708 чел, или 2,9% больше аналогичного показателя прошлого года), в т. ч. 11650 чел. – женщины; 8620 чел. – молодежь в возрасте 16-29 лет; 757 чел. – инвалиды; 475 чел. – выпускники образовательных организаций.

Из числа безработных 59,7% составляют женщины; 32,6% безработных проживает в сельской местности; 17,2% – молодежь в возрасте 16-29 лет; 22,3% – граждане, испытывающие трудности в поиске работы; 10,1% – граждане предпенсионного возраста; 7,2 % относятся к категории инвалидов.

Средняя продолжительность безработицы на отчетную дату составляет 5,2 месяца, молодежи в возрасте 16-29 лет – 3,8 месяца, инвалидов – 6,1 месяца, жителей сельской местности – 5,3 месяца, женщин – 5,2 месяца.

По образованию: 42,5% безработных граждан имеют высшее профессиональное образование, 38,2% – среднее профессиональное

¹ Социально-экономическое положение Белгородской области в январе-феврале 2019 : офиц. сайт Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Белгородской области. URL: http://belg.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/belg/resources/b774f80048fcee76b24bf3c5c743fbe3/0101_02.pdf (дата обращения: 25.03.2019).

образование, 14,9% – среднее общее образование, 4,3% – имеют основное общее образование, 0,1% – не имеют основного общего образования.

Из числа безработных – 5,9% граждан, ищущих работу впервые, в том числе 3,1% – выпускники образовательных организаций, 14,0% ранее работавших безработных граждан – уволены в связи с ликвидацией организации, сокращением штата или численности работников; 70,1% – уволены по собственному желанию или по соглашению сторон.

По профессионально-квалификационному составу: 49,6% – работавшие на должности служащего, 50,4% – работавшие по профессии рабочего.

В 2018 году в области создано более 17 тысяч новых рабочих мест (5662 – постоянные рабочие места и 12208 – временные рабочие места). Наибольшее их число было создано в оптовой и розничной торговле (1588 рабочих мест), обрабатывающем производстве (1020 рабочих мест), сельском, лесном хозяйстве (854 рабочих места).

В органы службы занятости населения Белгородской области 16,3 тыс. работодателями заявлена потребность в работниках для замещения 22,0 тыс. вакантных рабочих мест, из них 82,4% – для замещения рабочих профессий. Напряженность на рынке труда в настоящее время составляет 0,23 единицы.

По данным мониторинга увольнения работников в связи с ликвидацией организаций либо сокращением численности или штата работников, а также неполной занятости работников, проводимого управлением по труду и занятости населения Белгородской области, по состоянию на 07.11.2018 г. сведения о предстоящем в 2018 году увольнении работников в связи с ликвидацией организаций либо сокращением численности заявили 142 организации с численностью работников, заявленных к высвобождению – 1428 чел., 1157 чел. – трудоустроено, 196 чел. – назначена страховая пенсия по старости.

Численность безработных граждан, зарегистрированных в органах ЦЗН Белгородской области, по состоянию на 01.01.2019 г. составила 5,1 тыс. человек (по состоянию на 01.01.2018 г. – 5,2 тыс. человек). Уровень

регистраемой безработицы составил 0,61 % (по состоянию на 01.01.2018 г. – 0,63%). Коэффициент напряженности составил 0,22 единицы, т.е. на одного гражданина, ищущего работу, приходится почти 4,4 вакансий¹.

Основным органом исполнительной власти, осуществляющим содействие занятости и трудоустройству граждан предпенсионного возраста, на территории региона выступает Управление по труду и занятости населения Белгородской области².

Ключевая роль в организации системы содействия занятости и трудоустройства граждан предпенсионного возраста в структуре Управления по труду и занятости населения Белгородской области отведена Отделу профессионального обучения. Задачи и функции отдела профессионального обучения:

- реализация законодательства Российской Федерации в части профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации безработных граждан, в том числе граждан, не зарегистрированных в органах службы занятости населения, но относящихся к категориям, предусмотренным Программами управления;

- обеспечение реализации государственных услуг по профессиональной ориентации граждан, социальной адаптации безработных на рынке труда, их психологической поддержке;

- координация деятельности структурных подразделений управления по организации временного трудоустройства несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет.

Стратегической задачей Правительства области в сфере труда и занятости населения является создание гибкого рынка труда,

¹ Ситуация на рынке труда Белгородской области : офиц. сайт Управления по труду и занятости населения Белгородской области. URL: <http://www.bel-zan.ru/publications/situaciya-na-rynke-truda-belgorodskoj-oblasti/> (дата обращения: 02.02.2019).

² Офиц. сайт Управления по труду и занятости населения Белгородской области. URL: <http://www.bel-zan.ru/o-departamente/struktura-departamenta/> (дата обращения: 02.02.2019).

обеспечивающего максимально полное и эффективное использование трудового потенциала области.

До 2024 года одним из основных механизмов развития рынка труда в области станет реализация региональных проектов «Поддержка занятости и повышение эффективности рынка труда для обеспечения роста производительности труда» в рамках национального проекта «Поддержка занятости и повышение эффективности рынка труда», «Содействие занятости женщин - создание условий дошкольного образования для детей в возрасте до трех лет» и «Старшее поколение» в рамках национального проекта «Демография».

В Белгородской области государственная поддержка граждан в области содействия занятости реализуется в рамках государственной программы области «Содействие занятости населения Белгородской области на 2014 – 2020 годы»¹.

При реализации Программы в 2018 году достигнуты следующие результаты. При содействии органов службы занятости населения трудоустроены 24,3 тыс. ищущих работу граждан. Услуги по информированию о положении на рынке труда в области получили 41,7 тыс. человек. В общественных работах приняли участие 2,2 тыс. человек. Проведено 173 ярмарки вакансий и учебных рабочих мест. На временные рабочие места, созданные по договорам с работодателями, трудоустроены 369 безработных граждан, испытывающих трудности в поиске работы, 58 безработных граждан в возрасте от 18 до 20 лет, имеющих среднее профессиональное образование и ищущих работу впервые. В свободное от учебы время трудились на временных рабочих местах 11,5 тысяч несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет.

¹ Об утверждении государственной программы Белгородской области «Содействие занятости населения Белгородской области»: постановление Правительства Белгородской обл. от 16.12.2013 № 527-пп : ред. от 18.02.2019 // Справочная правовая система «Консультант Плюс». Разд. «Законодательство. Региональное законодательство». Информ. банк «Белгородская область».

Консультационные услуги по содействию самозанятости оказаны 769 безработным гражданам. Услуги по социальной адаптации получили 2,0 тыс. безработных граждан. Услуги по психологической поддержке получили 1,9 тыс. безработных граждан. Профориентационные услуги оказаны 26,5 тыс. человек. Организовано профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование 1493 безработным гражданам.

В 2018 года на профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование направлено 24 безработных гражданина предпенсионного возраста и 11 пенсионеров, стремящихся возобновить трудовую деятельность, по профессиям (специальностям), востребованным на рынке труда (электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, бухгалтер, электрогазосварщик, повар и другие).

До 2019 года содействие занятости и трудоустройству граждан предпенсионного возраста осуществлялась в рамках федерального проекта «Старшее поколение» национального проекта «Демография»¹.

Цели проекта:

1. Содействие повышению качества жизни и благополучия граждан старшего поколения.
2. Создание условий для активного долголетия.
3. Содействие развитию современных форм социального и медицинского обслуживания, расширению сферы социальных и медицинских услуг, повышение их качества и доступности для пожилых людей.
4. Содействие укреплению межпоколенческих связей, устойчивой ценностной ориентации на уважительное отношение к людям старшего возраста.

Сроки реализации проекта: 2017- 2022 гг.

¹ Паспорт национального проекта «Демография» : протокол президиума Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам от 24.12.2018 № 16 // Справочная правовая система «Консультант Плюс». Разд. «Законодательство». Информ. банк «Российское законодательство (Версия Проф)».

Основные форматы работы:

- организация ежегодного комплексного мониторинга социально-экономического благополучия граждан старшего поколения, выработка предложений по улучшению их жизни;
- разработка предложений по совершенствованию пенсионного законодательства, законодательства в сфере социального обслуживания и социального обеспечения граждан пожилого возраста;
- разработка совместно с органами исполнительной власти программ по созданию условий для усиленной занятости граждан старшего поколения;
- обобщение лучших и инновационных социальных практик, в том числе, в сельской местности. Содействие их продвижению и тиражированию. Отработка и реализация пилотных проектов по отдельным направлениям социально-медицинского обслуживания граждан старшего поколения;
- участие в разработке и реализации программ по созданию в регионах новых мест в стационарных учреждениях социального обслуживания, в том числе, для лиц, страдающих психическими расстройствами;
- обеспечение информационного сопровождения реализации проекта «Старшее поколение»¹.

В соответствии с информацией Пенсионного Фонда Российской Федерации в автономном округе численность застрахованных лиц, достигающих в 2019 году возраста 60 лет для мужчин и 55 лет для женщин, составляет 29,7 тыс. человек, их них являются пенсионерами 24,0 тыс. человек.

В связи с повышением пенсионного возраста возникла необходимость принятия дополнительных мер по обеспечению занятости граждан пенсионного и предпенсионного возраста.

¹ Проект «Старшее поколение» : офиц. сайт Белгородского регионального отделения Всероссийской политической партии «Единая Россия». URL: <https://belgorod.er.ru/projects/starshee-pokolenie/> (дата обращения: 30.04.2019).

Постановлением Правительства Белгородской области № 69-пп от 18 февраля 2019 года государственная программа «Содействие занятости населения Белгородской области» дополнена новым приложением, включающим Комплекс мероприятий, направленный на повышение уровня занятости граждан пенсионного и предпенсионного возраста.

Комплекс мероприятий предусматривает:

- организацию мониторинга численности работников предпенсионного возраста, осуществляющих трудовую деятельность в организациях, информация о которых представлена Пенсионным фондом Российской Федерации, в разрезе муниципальных образований Белгородской области;

- информирование граждан предпенсионного и пенсионного возраста о возможностях прохождения профессионального обучения и получения дополнительного профессионального образования, трудоустройства;

- формирование перечня приоритетных профессий (навыков) для последующего обучения (переобучения) граждан предпенсионного возраста с учетом реализуемых в автономном округе инвестиционных проектов;

- организацию профессионального обучения и дополнительного профессионального образования незанятых граждан предпенсионного возраста, пенсионного возраста, которым в соответствии с законодательством Российской Федерации назначена страховая пенсия по старости и которые стремятся возобновить трудовую деятельность;

- содействие самозанятости незанятым гражданам предпенсионного и пенсионного возраста и стимулирование создания ими дополнительных рабочих мест для трудоустройства безработных граждан;

- содействие развитию гибких форм занятости и домашнего труда не занятых трудовой деятельностью граждан предпенсионного и пенсионного возраста;

- организацию временного трудоустройства граждан предпенсионного и пенсионного возраста;
- проведение конкурса проектов, направленных на создание условий для активного участия людей пожилого возраста в экономической жизни Белгородской области;
- использование возможностей портала «Работа в России» и социальной сети деловых контактов (SkilsNet) при содействии в трудоустройстве граждан предпенсионного возраста;
- создание консультационных пунктов в органах службы занятости населения автономного округа для граждан предпенсионного возраста по вопросам трудоустройства;
- организацию общественного контроля за соблюдением трудового и социального законодательства, имеющего отношение к трудовой деятельности работников старшего поколения, в том числе лиц, имеющих инвалидность;
- проведение совещаний с участием сторон социального партнерства (соответствующими объединениями работодателей, профсоюзов), включая проведение заседаний региональной и территориальных трехсторонних комиссий, с работодателями по вопросам соблюдения предусмотренного трудовым законодательством запрета на ограничение трудовых прав и свобод граждан в зависимости от возраста с целью предупреждения возникновения социально-трудовых конфликтов и сохранения уровня занятости лиц предпенсионного возраста.

Общий объем финансирования данного комплекса мероприятий ежегодно составит 37,6 млн. руб. в виде иного межбюджетного трансферта из федерального бюджета в размере 95% (35,7 млн. руб.) и 5% (1,9 млн. руб.) из бюджета Белгородской области.

Также установлена стоимость за курс обучения (не более 3-х месяцев) на одного человека, которая не должна превышать 68,5 тыс. руб. для лиц предпенсионного возраста – незанятых граждан, ищущих работу, в период

обучения предусмотрена выплата стипендии, размер которой равен 11280 руб,

За 2018 год при реализации мероприятий комплекса мер:

- направлено на профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование 128 незанятых граждан предпенсионного возраста, пенсионного возраста, которым в соответствии с законодательством Российской Федерации назначена страховая пенсия по старости и которые стремятся возобновить трудовую деятельность;

- предоставлена субсидия на открытие собственного дела 12 незанятым гражданам предпенсионного и пенсионного возраста;

- предоставлена субсидия на организацию рабочего места с применением гибких форм занятости и домашнего труда 7 не занятым трудовой деятельностью гражданам предпенсионного и пенсионного возраста;

- организовано временное трудоустройство 75 граждан предпенсионного и пенсионного возраста.

В целях повышения уровня занятости граждан предпенсионного возраста в органах службы занятости Белгородской области организована работа 22 консультационных пунктов по вопросам трудоустройства.

В результате работы консультационных пунктов по состоянию на конец 2018 года:

- 306 граждан предпенсионного возраста получили консультацию о возможности использования информационно-аналитической системы Общероссийская база вакансий «Работа в России» и сети деловых контактов «SkillsNet» для самостоятельного поиска работы и размещения резюме, о недопустимости дискриминации в сфере труда по возрастному признаку, государственных гарантиях в области содействия занятости населения, порядке получения государственных услуг в области содействия занятости населения, мероприятиях, направленных на повышение уровня занятости граждан предпенсионного возраста;

– 45 граждан предпенсионного возраста посетили практические занятия по использованию портала «Работа в России» и социальной сети деловых контактов «SkilsNet» для самостоятельного поиска работы и размещения резюме;

– 78 граждан предпенсионного возраста разместили резюме на портале «Работа в России» при посредничестве службы занятости.

Организована работа по проведению выездных консультаций на предприятиях, в организациях и учреждениях Белгородской области. В период с 19.07.2018 по 30.11.2018 центрами занятости осуществлены выезды в 128 организаций, осуществляющих деятельность на территории региона, с целью информирования о недопустимости дискриминации в сфере труда, в том числе по возрастному признаку, государственных гарантиях в области содействия занятости населения, порядке предоставления государственных услуг в области содействия занятости населения, мероприятиях, направленных на повышение уровня занятости граждан предпенсионного возраста, возможностях использования информационно-аналитической системы Общероссийская база вакансий «Работа в России» и социальной сети деловых контактов SkilsNet (проконсультировано более 402 чел.).

С целью снижения риска увольнения или нарушения трудовых прав граждан указанной категории распоряжением Управления по труду и занятости населения организован ежемесячный мониторинг реализации мер по содействию занятости граждан предпенсионного возраста, а также ежеквартальный мониторинг сведений об организациях (работодателях) и численности работников организаций, не являющихся пенсионерами (мужчины, достигающие в 2019 году возраста 60 лет, женщины – 55 лет).

На основании данных Пенсионного Фонда Российской Федерации Рострудом сформированы списки работодателей Белгородской области, у которых осуществляют трудовую деятельность работники, не являющиеся пенсионерами. По оперативным данным таких организаций в регионе 1469, численность работников, не являющихся пенсионерами, – 2941 человек.

Центрами занятости населения Белгородской области с работодателями, включенными в список, проводится адресная работа с целью снижения риска увольнения или нарушения трудовых прав граждан указанной категории.

В целях обеспечения защиты трудовых прав граждан предпенсионного возраста все факты увольнения таких граждан фиксируются органами службы занятости населения и сведения о работодателях, осуществляющих мероприятия по сокращению численности (штата) работников предпенсионного возраста, направляются в адрес Государственной инспекции труда в Белгородской области для проверки наличия фактов дискриминации.

С 1 января 2019 года на территории Белгородской области активизировалась деятельность по участию региона в проекте «Старшее поколение» в части реализации мероприятия по организации профессионального обучения и дополнительного профессионального образования граждан предпенсионного возраста (за 5 лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно).

Минтрудом России доведен целевой показатель для Белгородской области по численности граждан предпенсионного возраста, прошедших профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование, на 2019 год – 549 человек. Государственной программой на 2019 год предусмотрены средства на софинансирование обязательств по организации профессионального обучения граждан предпенсионного возраста.

С 2019 года за предоставлением услуги по профобучению в органы службы занятости могут обратиться как незанятые граждане предпенсионного возраста, находящиеся в поиске подходящей работы, так и работодатели, желающие повысить компетентность своих работников в связи с меняющимися потребностями экономики.

Участвовать в профобучении будут граждане предпенсионного возраста за 5 лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно.

Средний период обучения граждан составит 3 месяца.

Средняя стоимость курса обучения – 30 тыс. рублей (за счёт бюджетных средств, т.е. для граждан – бесплатно).

В настоящее время выполнено:

1. В настоящее время Управлением по труду и занятости Белгородской области разработан и направлен на согласование в Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации проект Порядка организации профессионального обучения и дополнительного профессионального образования граждан предпенсионного возраста и расходования бюджетных средств.

2. Сформирован Проект перечня приоритетных профессий (навыков) для последующего обучения (переобучения) граждан предпенсионного возраста с учетом реализуемых в регионе инвестиционных проектов, включающий в себя 70 востребованных на рынке труда профессий и более 60 специальностей. С учетом ситуации на рынке труда и реальных возможностей граждан предпенсионного возраста в данный Перечень при необходимости могут быть внесены изменения.

3. Сформирован Проект перечня образовательных организаций для организации профессионального обучения и (или) дополнительного профессионального образования граждан предпенсионного возраста на 2019 год.

4. С целью определения потребности в профессиональном обучении и дополнительном профессиональном образовании в Белгородской области организован опрос граждан предпенсионного возраста из числа работников предприятий и организаций региона, участвующих в ежеквартальном мониторинге предоставления сведений о гражданах предпенсионного возраста, а также незанятых граждан и работодателей (рис. 1).



Рис. 1. Опрос граждан предпенсионного возраста о потребности в ПО и ДПО

В опросе приняли участие 7527 работников, из них:

- имеют профессиональное образование 5600 человек (74,4%);
- по полу: 3573 (47,5%) мужчин и 3954 (52,5%) женщин;
- по возрасту: от 50 до 55 лет – 4727 человек (62,8%), от 56 до 60 лет – 2800 человек (37,2%).

Из числа опрошенных занятых респондентов выразили желание пройти профессиональное обучение и получить дополнительное профессиональное образование при содействии органов службы занятости 216 человек (6%). В качестве основной причины низкой потребности в обучении данная группа респондентов указали отсутствие информированности (65%) и отсутствие мотивации (35%).

Среди незанятых участников опроса изъявили желание пройти профессиональное обучение только 2% (97 человек). К основным причинам им были отнесены: отсутствие денежных средств на проезд к месту обучения (40%), отсутствие информированности (40%) и отсутствие мотивации (20%).

Среди работодателей каждый десятый высказал мнение о необходимости ПО и ДПО для своих сотрудников предпенсионного возраста. В тоже время в качестве сдерживающих мотивов ими были названы:

отсутствие информированности (45%), отсутствие мотивации (30%), отсутствие денежных средств на обучение сотрудников (15%) и отсутствие на территории района образовательной организации по профилю деятельности (10%).

Таким образом, рассмотрение практики содействия занятости и трудоустройства граждан предпенсионного возраста Управлением по труду и занятости населения Белгородской области можно сделать следующие выводы:

1. Ключевая роль в организации системы содействия занятости и трудоустройства граждан предпенсионного возраста в структуре Управления по труду и занятости населения Белгородской области отведена Отделу профессионального обучения. В Белгородской области государственная поддержка граждан в области содействия занятости реализуется в рамках государственной программы области «Содействие занятости населения Белгородской области на 2014 – 2020 годы». До 2019 года содействие занятости и трудоустройству граждан предпенсионного возраста осуществлялась в рамках федерального проекта «Старшее поколение» национального проекта «Демография».

2. В связи с повышением пенсионного возраста возникла необходимость принятия дополнительных мер по обеспечению занятости граждан пенсионного и предпенсионного возраста. Постановлением Правительства Белгородской области № 69-пп от 18 февраля 2019 года государственная программа «Содействие занятости населения Белгородской области» дополнена новым приложением, включающим Комплекс мероприятий, направленный на повышение уровня занятости граждан пенсионного и предпенсионного возраста. За 2018 год при реализации мероприятий комплекса мер: направлено на профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование 128 незанятых граждан предпенсионного возраста, пенсионного возраста, которым в соответствии с законодательством Российской Федерации назначена страховая пенсия по

старости и которые стремятся возобновить трудовую деятельность; предоставлена субсидия на открытие собственного дела 12 незанятым гражданам предпенсионного и пенсионного возраста; предоставлена субсидия на организацию рабочего места с применением гибких форм занятости и домашнего труда 7 не занятым трудовой деятельностью гражданам предпенсионного и пенсионного возраста; организовано временное трудоустройство 75 граждан предпенсионного и пенсионного возраста.

3. С 1 января 2019 года на территории Белгородской области активизировалась деятельность по участию региона в проекте «Старшее поколение» в части реализации мероприятия по организации профессионального обучения и дополнительного профессионального образования граждан предпенсионного возраста (за 5 лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно). Минтрудом России доведен целевой показатель для Белгородской области по численности граждан предпенсионного возраста, прошедших профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование, на 2019 год – 549 человек. Государственной программой на 2019 год предусмотрены средства на софинансирование обязательств по организации профессионального обучения граждан предпенсионного возраста. С 2019 года за предоставлением услуги по профобучению в органы службы занятости могут обратиться как незанятые граждане предпенсионного возраста, находящиеся в поиске подходящей работы, так и работодатели, желающие повысить компетентность своих работников в связи с меняющимися потребностями экономики.

4. К основным проблемам в сфере содействия занятости и трудоустройства граждан предпенсионного возраста в Белгородской области можно отнести: мужчины и женщины предпенсионного возраста, за исключением наиболее образованных, ожидаемо находятся в сложном положении – имеют более низкие шансы на трудоустройство, чем работники

в среднем, при этом экономическая активность мужчин не только пенсионного, но и предпенсионного возрастов также ниже среднего значения для населения в возрасте 25–64 лет; низкая заинтересованность как лиц предпенсионного возраста, так и работодателей в профессиональном образовании и дополнительном профессиональном образовании; несформированность системы содействия занятости и трудоустройства граждан предпенсионного возраста (в настоящее время разработаны и внедрены только отдельные элементы системы).

РАЗДЕЛ III. НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СИСТЕМЫ СОДЕЙСТВИЯ ЗАНЯТОСТИ И ТРУДОУСТРОЙСТВА ГРАЖДАН ПРЕДПЕНСИОННОГО ВОЗРАСТА НА РЕГИОНАЛЬНОМ УРОВНЕ

Современное состояние занятости населения в нашей стране представляет собой объект повышенного внимания органов государственной власти и общественных структур. Это связано с особой ролью использования трудовых ресурсов страны – основы наращивания национального продукта государства в условиях экономического кризиса. Лица пенсионного и предпенсионного возраста, способные к трудовой деятельности в определенных отраслях и желающие работать с целью самореализации и удовлетворения своих и общественных потребностей, несомненно, относятся к объектам социальной политики занятости.

В последние годы многие страны приняли решение повысить пенсионный возраст. Такая мера выступает естественной реакцией на увеличение продолжительности жизни и связанный с этим рост числа пенсионеров, приходящихся на одного работника. Вместе с тем правительства многих стран очень неохотно соглашаются реализовать эту меру в силу ее непопулярности у населения. Наряду с недовольством граждан, связанным с более поздним получением прав на пенсию, еще одним источником социальных проблем нередко становится рост напряженности на рынке труда. Действительно, повышение пенсионного возраста увеличивает численность рабочей силы и тем самым – безработицу. При этом в одних случаях высказывают опасения, что с проблемами на рынке труда столкнутся пожилые работники, а в других, напротив, ожидают проблем для молодых¹.

В Минтруде РФ сегодня опасаются, что из-за реформы на рынок труда хлынет поток безработных людей пожилого возраста, что приведет к росту уровня общей и регистрируемой безработицы по всей стране.

¹ Маркина Ю. В., Соломенин А. А. Пенсионная реформа: всегда ли новые изменения носят положительный характер // Вестник Уральского института экономики, управления и права. 2018. № 12. С. 48.

В целях выполнения мероприятий, направленных на повышение занятости граждан предпенсионного и пенсионного возраста, Правительством РФ разрабатываются новые программы содействия трудоустройству и профессионального обучения данной категории граждан. Целью данных программ является привлечение к трудовой деятельности граждан предпенсионного и пенсионного возраста и максимальное использование их трудового потенциала путем реализации следующих задач:

- трудоустройство и организация временного трудоустройства на вакансии, заявленные в органы занятости населения;
- повышение конкурентоспособности посредством организации профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации;
- использование опыта граждан данной категории в качестве наставников для молодежи, впервые приступающей к трудовой деятельности¹.

План мероприятий включает в себя меры по развитию программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки, созданию стимулов к трудоустройству, проведение ярмарок вакансий для граждан предпенсионного и пенсионного возраста.

Для решения проблемы трудоустройства граждан предпенсионного возраста, предлагается следующее:

1. Ввести переквалификацию для людей предпенсионного возраста. Многие из них имеют проблемы при обращении с современной техникой, а без нее ни одна организация не будет работать эффективно, поэтому данной категории граждан через определенное количество времени будет необходимо проходить переквалификацию. Таким образом, люди предпенсионного возраста будут получать новые знания и навыки и будут оставаться востребованы в своей сфере.

¹ Агранович М. Л. Оценка шансов на занятость работников пенсионного и предпенсионного возрастов // Экономическая политика. 2019. Т. 13. № 2. С. 90.

2. Предварительно сформировать резерв кадров и целенаправленно готовить перспективных сотрудников для занятия должностей редких специалистов предпенсионного возраста.

3. Постановка молодых сотрудников в непосредственное подчинение «заменяемым» специалистам, с переводом пожилых работников (по мере удовлетворительного освоения молодым сотрудником новых обязанностей) на оплачиваемую должность внутреннего консультанта. Данные меры могут положительно повлиять на поддержание социального статуса предпенсионеров, на обеспечение достойного уровня жизни, физическое и моральное здоровье. Поиски компромисса с работниками предпенсионного возраста призваны решить сразу несколько задач: и омолодить штат, и обеспечить передачу опыта, и сохранить социальную гармонию в организации.

Руководствуясь главной задачей и вышеприведенными направлениями деятельности, обеспечивающими ее решение, необходимо разработать концепцию специальных программ для профессиональной переподготовки граждан предпенсионного возраста по высокооплачиваемым и конкурентоспособным профессиям. Комплекс мер, обеспечивающих эффективную профессиональную переподготовку граждан предпенсионного возраста, предусматривает и организацию курсов повышения квалификации для педагогов, осуществляющих обучение с учетом специфических закономерностей, принципов и особенностей освоения знаний и умений взрослым субъектом учебной деятельности.

В связи с изложенным и в целях дальнейшего совершенствования системы содействия занятости и трудоустройства граждан предпенсионного возраста в Белгородской области к реализации предлагается Проект **«Организация профессионального обучения и дополнительного профессионального образования граждан предпенсионного возраста».**

I. Цель и задачи внедрения Проекта.

Цель Проекта – к 31.07.2021 г. увеличить численность граждан предпенсионного возраста, прошедших профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование, на 75 % (по сравнению с плановыми показателями, доведенными Минтрудом России – 1098 чел.).

Задачи внедрения Проекта:

1. Изучение и формирование потребности работодателей и граждан в профессиональном обучении и дополнительном профессиональном обучении.

2. Разработка нормативно-правового обеспечения реализации Проекта.

3. Подготовка сотрудников Центров занятости населения к проведению работы по содействию занятости и трудоустройству граждан предпенсионного возраста.

4. Реализация программ профессионального образования и дополнительного профессионального образования для граждан предпенсионного возраста.

5. Контроль эффективности и результативности реализации Проекта.

II. Сроки реализации Проекта.

Предлагаемый Проект является среднесрочным со сроком реализации 2 года: с 01.08.2019 г. по 31.07.2021 г.

III. Перечень мероприятий Проекта:

1. Создание нормативно-правовой базы реализации проекта. В рамках данного направления необходима разработка следующих нормативных актов:

1.1. Положения по определению и согласованию приоритетных профессий/специальностей.

1.2. Порядков по организации профессионального обучения граждан старшего поколения:

- порядка предоставления субсидий юридическим лицам (за исключением субсидий государственным (муниципальным) учреждениям), индивидуальным предпринимателям в целях возмещения затрат на профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование лиц из числа работников предпенсионного возраста;

- порядка организации профессионального обучения и (или) дополнительного профессионального образования лиц предпенсионного возраста, самостоятельно обратившихся в органы службы занятости населения, а также оплаты услуг образовательных организаций, осуществляющих профессиональное обучение и (или) дополнительное профессиональное образование, и выплаты стипендии незанятым гражданам предпенсионного возраста в период профессионального обучения и (или) дополнительного профессионального образования.

Система предоставления субсидий работодателям на возмещение затрат по профессиональному обучению и дополнительному профессиональному обучению работников предпенсионного возраста, а также заключения контрактов (договоров) с образовательными организациями, представлена на рис. 2.

1.3. Разработка и актуализация методических рекомендаций по организации профессионального обучения граждан предпенсионного возраста:

- методических рекомендаций по организации профессионального обучения граждан для работодателей;

- методических рекомендаций по организации профессионального обучения граждан для сотрудников ЦЗН;

- методических рекомендаций по организации профессионального обучения граждан для сотрудников ЦЗН по работе с ПК «Катарсис»;

- рекомендаций по сетевой форме взаимодействия;

- методических инструкций и рекомендаций по организации профессионального обучения граждан для работодателей;

- информационных материалов для объявлений.



Рис. 2. Механизмы организации профессионального обучения и дополнительного профессионального образования граждан предпенсионного возраста

1.4. Формирование и актуализация перечня приоритетных профессий/специальностей для профессионального обучения:

- формирование и утверждение перечня приоритетных профессий/специальностей для профессионального обучения;
- формирование и утверждение перечня приоритетных профессий/специальностей для профессионального обучения;
- актуализация нормативно-правовой базы (внесение изменений в Порядки по организации обучения, утвержденные постановлением Правительства Белгородской области).

2. Развитие компетенций сотрудников ОКУ ЦЗН:

2.1. Организация и проведение обучающих семинаров для сотрудников ОКУ ЦЗН, осуществляющих работу с работодателями и с гражданами –

подготовка презентационного, раздаточного материала, организация и проведение обучающих семинаров для сотрудников ОКУ ЦЗН, осуществляющих работу с работодателями и с гражданами.

2.2. Прохождение стажировок сотрудников ЦЗН на базе 3-х центров занятости.

2.3. Проведение видеоконференцсвязи для директоров ЦЗН.

2.4. Проведение семинарских занятий в режиме видеоконференцсвязи для сотрудников ЦЗН. В рамках данного мероприятия семинарские занятия для сотрудников ЦЗН будут посвящены: заполнению отчетной документации; внесению изменений в законодательство; обеспечению сопровождения инвалидов; трудоустройства граждан предпенсионного возраста; выявленным нарушениям; заполнению статистических данных.

Организационная модель взаимодействия по вопросам обучения граждан предпенсионного возраста представлена на рис. 3.



Рис. 3. Организационная модель взаимодействия по вопросам обучения граждан предпенсионного возраста

3. Организационная работа с работодателями и гражданами по определению потребности в обучении:

3.1. Организация и проведение ОКУ ЦЗН совместно с ОМС круглых столов с работодателями по выявлению потребности в обучении.

3.2. Выступление на отраслевых советах работодателей и на Наблюдательных советах в профессиональных образовательных организациях.

3.3. Личные выездные встречи к работодателям и гражданам:

- формирование графиков выездов сотрудников Управления по труду и занятости населения Белгородской области;

- личные выездные встречи к работодателям и гражданам.

3.4. Организация деятельности консультационных пунктов на базе ЦЗН.

4. Проведение информационной кампании:

4.1. Выпуск видеороликов по организации проф. обучения граждан.

4.2. Публикация информационных материалов и статей в газетах, журналах.

4.3. Выпуск листовок для работодателей и граждан по организации проф. обучения граждан.

4.4. Размещение листовок и инфографики в публичных местах.

4.5. Создание раздела «Старшее поколение» на сайте Управления по труду и занятости населения, в т.ч.:

- разработка макета раздела «Старшее поколение»;

- разработка раздела «Старшее поколение» на сайте управления по труду и занятости населения области.

4.6. Размещение информации и ее актуализация в разделе «Старшее поколение». Раздел «Профессиональное обучение граждан предпенсионного возраста» на сайте Управления по труду и занятости будет содержать следующую информацию: перечень профессий / специальностей приоритетных и востребованных на территории Белгородской области;

образовательные организации, предоставляющие услуги по ПО и ДПО для граждан предпенсионного возраста; информационные сообщения; методическое и юридическое сопровождение.

4.7. Проведение брифингов и обращений к работодателям.

5. Организация ПО и ДПО для граждан предпенсионного возраста:

5.1. Организация и проведение профессиональной ориентации граждан предпенсионного возраста (занятые/незанятые), обратившихся в органы службы занятости населения.

5.2. Заключение соглашений с работодателями о предоставлении субсидии на возмещение затрат по ПО и ДПО работников предпенсионного возраста.

В соответствии с утвержденной Правительством РФ Специальной программой профессионального обучения и дополнительного профессионального образования граждан предпенсионного возраста¹ заключение соглашений с работодателями о предоставлении субсидии на возмещение затрат по ПО и ДПО работников предпенсионного возраста в рамках реализации Проекта может осуществляться на основе трех механизмов.

Первый механизм – организация обучения работников по направлению работодателей (рис. 4).

Указанный механизм реализуется последовательностью следующих этапов:

1) Работодатель обращается в пенсионный фонд для подтверждения статуса работников, относящихся к лицам предпенсионного возраста и (или) в ЦЗН в целях подтверждения списков работников, относящихся к указанной категории, а также в подборе образовательной организации.

¹ Об утверждении специальной программы профессионального обучения и дополнительного профессионального образования граждан предпенсионного возраста на период до 2024 года : распоряжение Правительства РФ от 30.12.2018 № 3025-р // Справочная правовая система «Консультант Плюс». Разд. «Законодательство». Информ. банк «Российское законодательство (Версия Проф)»

2) ЦЗН осуществляет через пенсионный фонд подтверждение категории работников относящихся к лицам предпенсионного возраста.

3) ЦЗН осуществляет подбор образовательной организации.



Рис. 4. Организация обучения работников по направлению работодателей

4) Работодатель заключает ученический договор с работником, оформляет приказ о направлении на обучение.

5) Работодатель заключает 3-х сторонний договор с образовательной организацией об обучении работника.

6) Работодатель подает заявку в ЦЗН о предоставлении субсидии, ЦЗН осуществляет проверку документов, в случае положительного результата

ЦЗН заключает 2-х стороннее соглашение с работодателем о предоставлении субсидии.

7) Работники проходят обучение.

8) Работодатель предоставляет в ЦЗН документы, подтверждающие затраты за образовательную деятельность и ЦЗН осуществляет перевод денежных средств на счет работодателя.

9) Управление осуществляет контроль целевого исполнения средств.

Целью предоставления субсидии является возмещение затрат работодателей на профессиональное обучение и (или) дополнительное профессиональное образование работников предпенсионного возраста для овладения новыми знаниями, навыками (компетенциями), профессиями и квалификациями, обеспечивающими сохранение трудовой занятости в организации.

Субсидии предоставляются за счет средств областного и федерального бюджетов:

– за счет средств областного бюджета, формируемых за счет поступающих в областной бюджет средств федерального бюджета, в размере, не превышающем 95,0% от общего объема предоставленной субсидии;

– за счет средств областного бюджета, за исключением средств областного бюджета, формируемых за счет поступающих в областной бюджет средств федерального бюджета, в размере не менее 5,0% от общего объема предоставленной субсидии.

Субсидии предоставляются в соответствии со сводной бюджетной росписью бюджета Белгородской области в пределах бюджетных обязательств, предусмотренных на текущий финансовый год и плановый период на финансирование Государственной программы Белгородской

области «Содействие занятости населения Белгородской области»¹, в том числе за счет ассигнований, полученных из федерального бюджета.

Второй механизм – организация обучения граждан предпенсионного возраста по направлению органов службы занятости населения области (рис. 5).



Рис. 5. Организация обучения граждан предпенсионного возраста по направлению органов службы занятости населения области

Указанный механизм реализуется последовательностью следующих этапов:

1) Обращение граждан предпенсионного возраста (занятых и незанятых) в ЦЗН.

¹ Об утверждении государственной программы Белгородской области «Содействие занятости населения Белгородской области»: постановление Правительства Белгородской обл. от 16.12.2013 № 527-пп : ред. от 18.02.2019 № 69-пп // Справочная правовая система «Консультант Плюс». Разд. «Законодательство. Региональное законодательство». Информ. банк «Белгородская область».

2) Запрос в пенсионный фонд о подтверждении категории «гражданин предпенсионного возраста» и о страховом стаже.

3) С гражданами, относящимися к категории незанятых, ЦЗН заключает 3-х сторонний договор с работодателем о гарантированном трудоустройстве, с «занятыми гражданами» 2-х сторонний договор о закрепляемости.

4) ЦЗН заключает контракт/договор с образовательной организацией о ПО или ДПО граждан.

5) Гражданин заключает договор с образовательной организацией о прохождении ПО или ДПО.

6) Управление по труду и занятости населения области доводит контрольный показатель и осуществляет контроль.

5.3. Организация и проведение профессионального обучения граждан предпенсионного возраста (занятые/незанятые), обратившихся в органы службы занятости населения и работников организаций.

Педагогам предлагается изучение следующих разделов, включающих применение ряда нововведений – адаптивно-инновационных методических «продуктов»:

1. Специфические закономерности и принципы освоения знаний и умений взрослым субъектом учебной деятельности:

- приоритет самостоятельного обучения;
- принцип совместной деятельности;
- принцип опоры на опыт – жизненный, бытовой, социальный, профессиональный;
- принцип индивидуализации обучения;
- принцип системности обучения;
- принцип контекстности и адаптивности обучения;
- принцип актуализации результатов обучения;
- принцип элективности обучения;
- принцип развития образовательных потребностей;

- принцип осознанности обучения и др.

2. Системы адаптивно-инновационных педагогических технологий, разработанные с учетом андрагогических принципов обучения и особенностей субъекта учебной деятельности:

- социальных – статуса обучающихся, их вовлеченности в практическую жизнь общества, их профессиональных, экономических, политических и иных интересов;

- социально-психологических – уже сложившихся взглядов на жизнь, ценностных ориентаций, привычек, мотивов поведения, склонностей воспринимать различные проявления жизни сквозь призму своего социального опыта;

- психологических – в целом сформировавшихся психических механизмов восприятия, внимания, памяти, мышления.

Профессиональное обучение и дополнительное профессиональное обучение граждан предпенсионного возраста в рамках реализации Проекта будет осуществляться для всех основных сфер деятельности Белгородской области. По результатам реализации проекта обучение пройдут не менее 1922 человек, в том числе по сферам:

- промышленность – 550 человек;
- сельское хозяйство – 400 человек;
- транспорт – 350 человек;
- жилищно-коммунальное хозяйство – 250 человек;
- сфера обслуживания – 150 человек;
- бюджетная сфера – 222 человека.

6. Организация и проведение выездных проверок ОКУ ЦЗН и ПОО:

6.1. Организация и проведение выездных проверок ОКУ ЦЗН в профессиональные образовательные организации, расположенные на территории области.

6.2. Формирование графика выездов сотрудников управления по труду и занятости населения.

6.3. Проведение выездных проверок в ОКУ ЦЗН по организации профессионального обучения.

6.4. Формирование отчета по трудоустройству и закрепляемости на рабочих местах граждан предпенсионного возраста завершивших ПО и ДПО.

IV. Смета реализации Проекта представлена в таблице.

Необходимо отметить, что ряд мероприятий Проекта, а именно: создание нормативно-правовой базы реализации проекта; развитие компетенций сотрудников ОКУ ЦЗН; организационная работа с работодателями и гражданами по определению потребности в обучении; организация и проведение выездных проверок ОКУ ЦЗН и ПОО – не требуют дополнительного финансирования и будут проводиться в рамках текущей деятельности работников Управления по труду и занятости населения Белгородской области, а также Центров занятости населения Белгородской области.

Таблица

Смета реализации Проекта «Организация профессионального обучения и дополнительного профессионального образования граждан предпенсионного возраста»

№ п.п.	Наименование мероприятия	Финансовые затраты, тыс. руб.	Источник финансирования
1.	Информационное сопровождение проекта, в т.ч.:	1698	Бюджет Белгородской области
1.1.	Создание раздела «Профобучение для граждан предпенсионного возраста» на сайте	58	Бюджет Белгородской области
1.2.	Буклеты для работодателей и граждан предпенсионного возраста (2000 шт. в год * 3 года)	90	Бюджет Белгородской области
1.3.	Видеосюжеты по организации профессионального обучения и дополнительного профессионального образования граждан предпенсионного возраста (31 видеосюжет)	1550	Бюджет Белгородской области
2.	Субсидирование работодателей и оплата обучения граждан предпенсионного возраста в образовательных организациях	66953	Федеральный бюджет
3.	Стипендии обучающимся гражданам предпенсионного возраста	4806 1698	Федеральный бюджет Бюджет Белгородской области
Итого		75155	

Финансирование из федерального бюджета будет осуществляться в виде иного межбюджетного трансферта в рамках реализации федерального проекта «Старшее поколение» национального проекта «Демография».

Финансирование из областного бюджета будет осуществляться в рамках реализации государственной программы «Содействие занятости населения Белгородской области».

V. Планируемые конкретные результаты Проекта:

- созданы механизмы по организации профессионального обучения и дополнительного профессионального образования граждан предпенсионного возраста (разных категорий);
- разработаны и утверждены порядки по организации профессионального обучения и дополнительного профессионального образования граждан предпенсионного возраста;
- разработаны методические рекомендации по организации профессионального обучения граждан предпенсионного возраста для работодателей и специалистов СЗН;
- разработано положение по определению востребованных и приоритетных профессий/специальностей для граждан предпенсионного возраста и сформирован перечень данных профессий /специальностей для обучения граждан предпенсионного возраста;
- создан раздел «Профобучение для граждан предпенсионного возраста» на сайте Управления по труду и занятости населения Белгородской области;
- выпущены 6000 буклетов для работодателей и граждан предпенсионного возраста;
- выпущен 31 видеосюжет и проведены брифинги по организации профессионального обучения и дополнительного профессионального образования граждан предпенсионного возраста;
- к 31.07.2021 года завершили профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование не менее 1922 граждан

предпенсионного возраста (разных категорий) с уровнем трудоустройства и закрепляемости не менее 90%.

Таким образом, рассмотрение направлений совершенствования системы содействия занятости и трудоустройства граждан предпенсионного возраста позволяет сделать следующие выводы:

1. Основной целью деятельности органов исполнительной власти региона в современных условиях пенсионной реформы выступает привлечение к трудовой деятельности граждан предпенсионного и пенсионного возраста и максимальное использование их трудового потенциала путем реализации следующих задач: трудоустройство и организация временного трудоустройства на вакансии, заявленные в органы занятости населения; повышение конкурентоспособности посредством организации профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации; использование опыта граждан данной категории в качестве наставников для молодежи, впервые приступающей к трудовой деятельности.

2. В целях дальнейшего совершенствования системы содействия занятости и трудоустройства граждан предпенсионного возраста в Белгородской области к реализации предлагается Проект «Организация профессионального обучения и дополнительного профессионального образования граждан предпенсионного возраста», целью которого выступает увеличение к 31.07.2021 г. численности граждан предпенсионного возраста, прошедших профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование, на 75% (по сравнению с плановыми показателями, доведенными Минтрудом России – 1098 чел.). Основными задачами внедрения Проекта являются: изучение и формирование потребности работодателей и граждан в профессиональном обучении и дополнительном профессиональном обучении; разработка нормативно-правового обеспечения реализации Проекта; подготовка сотрудников Центров занятости населения к проведению работы по содействию занятости и трудоустройству граждан

предпенсионного возраста; реализация программ профессионального образования и дополнительного профессионального образования для граждан предпенсионного возраста; контроль эффективности и результативности реализации Проекта.

3. В результате реализации Проекта планируется достижение следующих показателей: созданы механизмы по организации профессионального обучения и дополнительного профессионального образования граждан предпенсионного возраста (разных категорий); разработаны и утверждены порядки по организации профессионального обучения и дополнительного профессионального образования граждан предпенсионного возраста; разработаны методические рекомендации по организации профессионального обучения граждан предпенсионного возраста для работодателей и специалистов СЗН; разработано положение по определению востребованных и приоритетных профессий/специальностей для граждан предпенсионного возраста и сформирован перечень данных профессий /специальностей для обучения граждан предпенсионного возраста; создан раздел «Профобучение для граждан предпенсионного возраста» на сайте Управления по труду и занятости населения Белгородской области; выпущены 6000 буклетов для работодателей и граждан предпенсионного возраста; выпущен 31 видеосюжет и проведены брифинги по организации профессионального обучения и дополнительного профессионального образования граждан предпенсионного возраста; к 31.07.2021 года завершили профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование не менее 1922 граждан предпенсионного возраста (разных категорий) с уровнем трудоустройства и закрепляемости не менее 90%.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

С учетом планируемого повышения пенсионного возраста особое значение приобретает работа с гражданами предпенсионного возраста, направленная на поддержку их занятости прежде всего в части обеспечения их конкурентоспособности на рынке труда. Предпенсионный возраст — это период в течение 5 лет до дня наступления возраста, дающего по новому пенсионному законодательству право на страховую пенсию по старости, в том числе досрочную. Для этих целей предусмотрено обучение граждан старшего возраста востребованным в экономике навыкам и компетенциям. В результате реализации указанных мероприятий начиная с 2019 года будет обучено ежегодно не менее 75 тысяч человек, таким образом к концу 2024 года не менее 450 тысяч человек. Реализация указанных мероприятий создаст экономические и социальные условия, обеспечивающие недопущение дискриминации граждан предпенсионного возраста и будет способствовать к продолжению трудовой деятельности как на прежних рабочих местах, так и на новых рабочих местах в соответствии с их пожеланиями, профессиональными навыками и физическими возможностями.

Система организационно-правового обеспечения содействия занятости и трудоустройства граждан предпенсионного возраста включает в себя следующие нормативные правовые акты: федеральные законы «О занятости населения в РФ» и «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам назначения и выплаты пенсий», указ Президента «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года», постановление Правительства «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Содействие занятости населения», распоряжения Правительства «Об утверждении специальной программы профессионального обучения и дополнительного профессионального образования граждан предпенсионного возраста на период до 2024 года» и «Об утверждении Стратегии действий в

интересах граждан старшего поколения в Российской Федерации до 2025 года», а также федеральный проект «Старшее поколение» национального проекта «Демография».

При обучении граждан предпенсионного возраста необходимо использовать различные технологии, в том числе дистанционные с использованием современных средств информационного обеспечения и коммуникации. Для этого предполагается использовать 3 основных механизма организации обучения. Первый механизм – обучение граждан, обратившихся в органы занятости населения и получивших направление в организации, осуществляющие образовательную деятельность, имеющие лицензии на образовательную деятельность по соответствующим образовательным программам и участвующие в соответствующих региональных программах.

Второй механизм – обучение работников предпенсионного возраста по направлению работодателей.

Третий механизм – организация процесса обучения граждан предпенсионного возраста по международным профессиональным стандартам с использованием инфраструктуры Союза «Ворлдскиллс Россия».

Оказание целевой поддержки занятости граждан предпенсионного возраста путем организации их обучения позволит как повысить качество рабочей силы, а также защитит их права и интересы, повысит благосостояние и социальное благополучие, создаст условия для активного участия в жизни общества. Реализация указанных мероприятий окажет дополнительное влияние на решение задачи федерального проекта по увеличению периода активного долголетия и продолжения здорового образа жизни.

Ключевая роль в организации системы содействия занятости и трудоустройства граждан предпенсионного возраста в структуре Управления по труду и занятости населения Белгородской области отведена Отделу профессионального обучения.

В Белгородской области государственная поддержка граждан в области содействия занятости реализуется в рамках государственной программы области «Содействие занятости населения Белгородской области на 2014 – 2020 годы». До 2019 года содействие занятости и трудоустройству граждан предпенсионного возраста осуществлялась в рамках федерального проекта «Старшее поколение» национального проекта «Демография».

В связи с повышением пенсионного возраста возникла необходимость принятия дополнительных мер по обеспечению занятости граждан пенсионного и предпенсионного возраста. Постановлением Правительства Белгородской области № 69-пп от 18 февраля 2019 года государственная программа «Содействие занятости населения Белгородской области» дополнена новым приложением, включающим Комплекс мероприятий, направленный на повышение уровня занятости граждан пенсионного и предпенсионного возраста. За 2018 год при реализации мероприятий комплекса мер:

- направлено на профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование 128 незанятых граждан предпенсионного возраста, пенсионного возраста, которым в соответствии с законодательством Российской Федерации назначена страховая пенсия по старости и которые стремятся возобновить трудовую деятельность;
- предоставлена субсидия на открытие собственного дела 12 незанятым гражданам предпенсионного и пенсионного возраста;
- предоставлена субсидия на организацию рабочего места с применением гибких форм занятости и домашнего труда 7 не занятым трудовой деятельностью гражданам предпенсионного и пенсионного возраста;
- организовано временное трудоустройство 75 граждан предпенсионного и пенсионного возраста.

С 1 января 2019 года на территории Белгородской области активизировалась деятельность по участию региона в проекте «Старшее

поколение» в части реализации мероприятия по организации профессионального обучения и дополнительного профессионального образования граждан предпенсионного возраста (за 5 лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно). Минтрудом России доведен целевой показатель для Белгородской области по численности граждан предпенсионного возраста, прошедших профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование, на 2019 год – 549 человек. Государственной программой на 2019 год предусмотрены средства на софинансирование обязательств по организации профессионального обучения граждан предпенсионного возраста. С 2019 года за предоставлением услуги по профобучению в органы службы занятости могут обратиться как незанятые граждане предпенсионного возраста, находящиеся в поиске подходящей работы, так и работодатели, желающие повысить компетентность своих работников в связи с меняющимися потребностями экономики.

К основным проблемам в сфере содействия занятости и трудоустройства граждан предпенсионного возраста в Белгородской области можно отнести:

- мужчины и женщины предпенсионного возраста, за исключением наиболее образованных, ожидаемо находятся в сложном положении – имеют более низкие шансы на трудоустройство, чем работники в среднем, при этом экономическая активность мужчин не только пенсионного, но и предпенсионного возрастов также ниже среднего значения для населения в возрасте 25–64 лет;

- низкая заинтересованность как лиц предпенсионного возраста, так и работодателей в профессиональном образовании и дополнительном профессиональном образовании;

- несформированность системы содействия занятости и трудоустройства граждан предпенсионного возраста (в настоящее время разработаны и внедрены только отдельные элементы системы).

Основной целью деятельности органов исполнительной власти региона в современных условиях пенсионной реформы выступает привлечение к трудовой деятельности граждан предпенсионного и пенсионного возраста и максимальное использование их трудового потенциала путем реализации следующих задач:

- трудоустройство и организация временного трудоустройства на вакансии, заявленные в органы занятости населения;
- повышение конкурентоспособности посредством организации профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации;
- использование опыта граждан данной категории в качестве наставников для молодежи, впервые приступающей к трудовой деятельности.

В целях дальнейшего совершенствования системы содействия занятости и трудоустройства граждан предпенсионного возраста в Белгородской области к реализации предлагается Проект «Организация профессионального обучения и дополнительного профессионального образования граждан предпенсионного возраста», целью которого выступает увеличение к 31.07.2021 г. численности граждан предпенсионного возраста, прошедших профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование, на 75% (по сравнению с плановыми показателями, доведенными Минтрудом России – 1098 чел.).

Основными задачами внедрения Проекта являются: изучение и формирование потребности работодателей и граждан в профессиональном обучении и дополнительном профессиональном обучении; разработка нормативно-правового обеспечения реализации Проекта; подготовка сотрудников Центров занятости населения к проведению работы по содействию занятости и трудоустройству граждан предпенсионного возраста; реализация программ профессионального образования и дополнительного профессионального образования для граждан

предпенсионного возраста; контроль эффективности и результативности реализации Проекта.

В целях дальнейшего совершенствования системы занятости и трудоустройства граждан предпенсионного возраста необходимо сформулировать ряд практических рекомендаций в адрес Управления по труду и занятости Белгородской области:

- разработать и утвердить порядки по организации профессионального обучения и дополнительного профессионального образования граждан предпенсионного возраста;

- разработать методические рекомендации по организации профессионального обучения граждан предпенсионного возраста для работодателей и специалистов СЗН;

- разработать положение по определению востребованных и приоритетных профессий/специальностей для граждан предпенсионного возраста и сформирован перечень данных профессий /специальностей для обучения граждан предпенсионного возраста;

- создать раздел «Профобучение для граждан предпенсионного возраста» на сайте Управления по труду и занятости населения Белгородской области;

- выпустить буклеты и видеосюжеты для работодателей и граждан предпенсионного возраста по организации профессионального обучения и дополнительного профессионального образования граждан предпенсионного возраста;

- организовать профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование граждан предпенсионного возраста.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ И ЛИТЕРАТУРЫ

1. Российская Федерация. Конституция (1993). Конституция Российской Федерации: офиц. текст [Текст]. – Москва : Аст, 2018. – 32 с.

2. Трудовой кодекс Российской Федерации : офиц. текст с изменениями и дополнениями на 11 октября 2018 г. [Текст]. – Москва : Эксмо, 2019. – 224 с.

3. О занятости населения в Российской Федерации [Электронный ресурс] : закон РФ от 19.04.1991 № 1032-1 : ред. от 11.12.2018 № 372-ФЗ // Справочная правовая система «Консультант Плюс». Разд. «Законодательство». Информ. банк «Российское законодательство (Версия Проф)».

4. О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам назначения и выплаты пенсий [Электронный ресурс] : федер. закон от 03.10.2018 № 350-ФЗ // Справочная правовая система «Консультант Плюс». Разд. «Законодательство». Информ. банк «Российское законодательство (Версия Проф)».

5. О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года [Электронный ресурс] : указ Президента РФ от 07.05.2018 № 204 : ред. от 19.07.2018 № 444 // Справочная правовая система «Консультант Плюс». Разд. «Законодательство». Информ. банк «Российское законодательство (Версия Проф)».

6. Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Содействие занятости населения» [Электронный ресурс] : постановление Правительства РФ от 15.04.2014 № 298 : ред. от 28.03.2019 № 348 // Справочная правовая система «Консультант Плюс». Разд. «Законодательство». Информ. банк «Российское законодательство (Версия Проф)».

7. Об утверждении Стратегии действий в интересах граждан старшего поколения в Российской Федерации до 2025 года [Электронный ресурс] :

распоряжение Правительства РФ от 05.02.2016 № 164-р // Справочная правовая система «Консультант Плюс». Разд. «Законодательство». Информ. банк «Российское законодательство (Версия Проф)».

8. Об утверждении специальной программы профессионального обучения и дополнительного профессионального образования граждан предпенсионного возраста на период до 2024 года [Электронный ресурс] : распоряжение Правительства РФ от 30.12.2018 № 3025-р // Справочная правовая система «Консультант Плюс». Разд. «Законодательство». Информ. банк «Российское законодательство (Версия Проф)».

9. О Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года [Электронный ресурс] : распоряжение Правительства РФ от 17 ноября 2008 г. № 1662-р : ред. от 28.09.2018 № 1151 // Справочная правовая система «Консультант Плюс». Разд. «Законодательство». Информ. банк «Российское законодательство (Версия Проф)».

10. Паспорт национального проекта «Демография» [Электронный ресурс] : протокол президиума Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам от 24.12.2018 № 16 // Справочная правовая система «Консультант Плюс». Разд. «Законодательство». Информ. банк «Российское законодательство (Версия Проф)».

11. Об утверждении типовых рекомендаций по реализации мероприятий по организации профессионального обучения и дополнительного профессионального образования граждан предпенсионного возраста на период до 2024 года, а также по составлению перечней наиболее востребованных профессий на региональных рынках труда для обучения граждан предпенсионного возраста [Электронный ресурс] : приказ Минтруда России от 01.03.2019 № 131 // Справочная правовая система «Консультант Плюс». Разд. «Законодательство». Информ. банк «Российское законодательство (Версия Проф)».

12. Об утверждении Стратегии социально-экономического развития Белгородской области на период до 2025 года [Электронный ресурс] : постановление правительства Белгородской обл. от 25.01.2010 № 27-пп : ред. от 25.03.2019 № 128-пп // Справочная правовая система «Консультант Плюс». Разд. «Законодательство. Региональное законодательство». Информ. банк «Белгородская область».

13. Об утверждении государственной программы Белгородской области «Содействие занятости населения Белгородской области» [Электронный ресурс] : постановление Правительства Белгородской обл. от 16.12.2013 № 527-пп : ред. от 18.02.2019 № 69-пп // Справочная правовая система «Консультант Плюс». Разд. «Законодательство. Региональное законодательство». Информ. банк «Белгородская область».

14. Агранович, М. Л. Оценка шансов на занятость работников пенсионного и предпенсионного возрастов [Текст] / М. Л. Агранович // Экономическая политика. – 2019. – Т. 13. – № 2. – С. 90-109.

15. Агузарова, Л. А. Управление воспроизводством социально-трудового потенциала субъекта: новые подходы [Текст] / Л. А. Агузарова // Теоретическая экономика. – 2018. – № 2 (44). – С. 143-149.

16. Адамов, Э. В. Пенсионная реформа 2018 года: причины и последствия [Текст] / Э. В. Адамов, О. Н. Чернышова, Р. Ю. Черкашнев // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Экономика. Социология. Менеджмент. – 2019. – Т. 9. – № 1 (30). – С. 159-167.

17. Булгакова, В. Н. Трудовой потенциал Республики Башкортостан: факторы влияния и перспективы совершенствования [Текст] / В. Н. Булгакова, И. Н. Львов // Вестник современных исследований. – 2018. – № 4.1 (19). – С. 233-235.

18. Бухонова, С. М. Теоретические и методические основы экономической оценки трудового потенциала [Текст] / С. М. Бухонова, Ю. А. Дорошенко // Российское предпринимательство. – 2016. – № 6 (54). – С. 68–73.

19. Власова, Т. А. Теоретико-методологические аспекты комплексной оценки трудового потенциала на региональном уровне [Текст] / Т. А. Власова // Экономический анализ: теория и практика. – 2017. – Т. 16. – № 1 (460). – С. 105-115.

20. Габдинова, В. Р. Региональный человеческий капитал как фактор развития воспроизводственных процессов в регионе [Текст] / В. Р. Габдинова // Вестник Гжельского государственного университета. – 2018. – № 1. – С. 1-7.

21. Горпинченко, К. Н. Оценка трудового потенциала сельского хозяйства [Текст] / К. Н. Горпинченко, В. А. Касьянова // Тенденции развития науки и образования. – 2018. – Т. 37. – № 2. – С. 35-40.

22. Дралов, А. А. Проблема трудоустройства лиц предпенсионного возраста [Текст] / А. А. Дралов, Ф. Г. Кахраманов // Журнал «Студенческий». – 2019. – № 1-5 (45). – С. 9-11.

23. Забелина, О. В. Особенности занятости и проблемы трудоустройства лиц старших возрастных групп на российском рынке труда [Текст] / О. В. Забелина // Экономика труда. – 2018. – Т. 5. – № 1. – С. 165-176.

24. Золотарева, М. Е. Управление человеческим потенциалом и организационная структура управления инновациями [Текст] / М. Е. Золотарева // Управление инновациями: теория, методология, практика. – 2016. – № 17. – С. 26-35.

25. Зорина, М. С. Мировой опыт управления трудовым потенциалом и его роль в разработке отечественной модели менеджмента персонала [Текст] / М. С. Зорина, Е. О. Маруха // Современные тенденции развития и перспективы внедрения инновационных технологий в машиностроении, образовании и экономике. – 2018. – Т. 4. – № 1 (3). – С. 198-205.

26. Казарова, О. А. Адаптивно-инновационный подход в профессиональной переподготовке граждан предпенсионного возраста [Текст] / О. А. Казарова, И. В. Семенова // Актуальные тенденции и

инновации в развитии российской науки : сборник научных статей. – Москва : Перо, 2019. – С. 50-53.

27. Калинкина, Д. О. Проблемы трудоустройства граждан предпенсионного возраста [Текст] / Д. О. Калинкина, Т. В. Кузнецова // Актуальные вопросы современной экономики. – 2018. – № 9. – С. 306-311.

28. Ключев, К. В. Влияние кадрового потенциала региона на устойчивое развитие экономики [Текст] / К. В. Ключев // Экономика и управление. – 2018. – № 6 (152). – С. 9-13.

29. Козлова, О. А. Факторы формирования трудового потенциала муниципального образования [Текст] / О. А. Козлова, А. С. Лаврентьев, Н. С. Лобарева // Экономика региона. – 2016. – № 1. – С. 115–122.

30. Кондратьева, М. Н. Сравнительная оценка и определение экономического потенциала региона [Текст] / М. Н. Кондратьева, Т. Н. Рогова, Е. В. Баландина // Региональная экономика: теория и практика. – 2017. – Т. 15. – № 2 (437). – С. 266-281.

31. Корчак, Е. А. Трудовой потенциал как социальный фактор саморазвития регионов и местных сообществ арктической зоны России [Текст] / Е. А. Корчак, Т. П. Скуфьина // Теория и практика общественного развития. – 2018. – № 10 (128). – С. 44-48.

32. Кравченко, Т. С. Региональные особенности формирования трудового потенциала села: территориальный и отраслевой аспекты [Текст] / Т. С. Кравченко, А. С. Волченкова // Региональная экономика: теория и практика. – 2018. – Т. 16. – № 6 (453). – С. 992-1013.

33. Крышталева, Т. Ю. Методика оценки состояния трудового потенциала регионов РФ [Текст] / Т. Ю. Крышталева // Мир экономики и управления. – 2017. – Т. 17. – № 3. – С. 35–46.

34. Леонидова, Г. В. Проблемы эффективности государственного управления. Человеческий капитал территорий: проблемы формирования и использования [Текст] / Г. В. Леонидова, А. А. Шабунова. – Вологда :

Институт социально-экономического развития территорий РАН, 2013. – 184 с.

35. Леонидова, Г. В. Трудовой потенциал: территориальные аспекты качественного состояния [Текст] / Г. В. Леонидова, А. М. Панов // Проблемы развития территорий. – 2016. – Вып. 3. – С. 60–70.

36. Лукьянченко, Н. Д. Проблемы высшего образования в современных условиях [Текст] / Н. Д. Лукьянченко // Вестник Донецкого национального университета. Серия Экономика и право. – 2016. – № 2. – С. 74–78.

37. Мавликаева, Ю. А. Предупреждение потерь трудового потенциала вследствие нарушений здоровья населения [Текст] / Ю. А. Мавликаева // Отечественный журнал социальной работы. – 2018. – № 1. – С. 112-119.

38. Маркина, Ю. В. Пенсионная реформа: всегда ли новые изменения носят положительный характер [Текст] / Ю. В. Маркина, А. А. Соломенин // Вестник Уральского института экономики, управления и права. – 2018. – С. 48-50.

39. Мигранова, Л. А. Качество трудового потенциала российских регионов [Текст] / Л. А. Мигранова, М. С. Токсанбаева // Народонаселение. – 2014. – № 2. – С. 102–120.

40. Николаева, Л. Н. Актуальные проблемы трудоустройства пенсионеров в России [Текст] / Л. Н. Николаева // Профессиональная ориентация. – 2018. – № 2. – С. 6.

41. Низова, Л. М. Роль работодателя в реализации пенсионной реформы [Текст] / Л. М. Низова, Н. А. Михайлова // Вопросы трудового права. – 2019. – № 2. – С. 42-46.

42. Новокшонова, Е. Н. Интегральная оценка трудового потенциала района (на примере МО МР «Княжпогостский») [Текст] / Е. Н. Новокшонова, Н. А. Оганезова // Актуальные проблемы общества в современном научном

пространстве: сборник научных статей. – Уфа : АЭТЕРНА, 2017. – С. 101-103.

43. Попова, Л. А. Трудовой потенциал российского севера [Текст] / Л. А. Попова, М. А. Терентьева // Арктика и Север. – 2014. – № 4. – С. 51–69.

44. Серпер, Е. А. Финансовая политика государства в сфере пенсионного страхования [Текст] / Е. А. Серпер, О. А. Хвостенко, Е. В. Попова // Вестник Самарского государственного экономического университета. – 2019. – № 2 (172). – С. 73-78.

45. Ситуация на рынке труда Белгородской области [Электронный ресурс] : офиц. сайт Управления по труду и занятости населения Белгородской области. – Режим доступа: <http://www.bel-zan.ru/publications/situaciya-na-rynke-truda-belgorodskoj-oblasti/>.

46. Теренин, А. П. Каркасно-кластерная политика в формировании трудового потенциала региона [Текст] / А. П. Теренин // Социальная политика и социология. – 2018. – Т. 17. – № 1 (126). – С. 45-53.

47. Терентьева, М. А. Оценка трудового потенциала в северных регионах России [Текст] / М. А. Терентьева // Север и рынок: формирование экономического порядка. – 2018. – № 1 (57). – С. 31-42.

48. Токсанбаева, М. С. Социальные интересы работников и использование трудового потенциала [Текст] / М. С. Токсанбаева. – Москва : Наука, 2016. – 259 с.

49. Устинова, К. А. Человеческий капитал в инновационной экономике [Текст] / К. А. Устинова, Е. С. Губанова, Г. В. Леонидова. – Вологда: Институт социально-экономического развития территорий РАН, 2015. – 195 с.

50. Халиулина, В. В. Комплексный подход к повышению эффективности использования человеческого капитала в регионе [Текст] / В. В. Халиулина, В. А. Шабашев, С. В. Шабашева // Вестник Кемеровского государственного университета. Серия: Политические, социологические и экономические науки. – 2018. – № 2. – С. 152–156.

51. Халиулина, В. В. Здоровье – важная составляющая трудового потенциала [Текст] / В. В. Халиулина, С. В. Шабашева // Вестник Кемеровского государственного университета. – 2017. – № 4-1. – С. 338–342.

52. Хромов, Н. И. Критерии качества человеческого капитала [Текст] / Н. И. Хромов // Вестник Донецкого национального университета. Серия Экономика и право. – 2016. – № 2. – С. 129–132.

53. Хромов, Н. И. Человеческий капитал как фактор экономического развития [Текст] / Н. И. Хромов // Вестник Донецкого национального университета. Серия Экономика и право. – 2016. – № 1. – С. 129–136.

54. Цибизова, А. В. Пенсионные реформы России на современном этапе [Текст] / А. В. Цибизова, Т. В. Коротаева // Известия Института систем управления СГЭУ. – 2018. – № 1 (17). – С. 135-137.

55. Черемисина, С. Г. Концепция эффективной реализации и развития трудового потенциала Крыма [Текст] / С. Г. Черемисина, С. С. Скараник // Региональная экономика. Юг России. – 2018. – № 2. – С. 83-93.

56. Шарипова, Д. И. Проблемы реализации трудового потенциала молодежи в регионе [Текст] / Д. И. Шарипова // Инновационная наука. – 2017. – № 1-2. – С. 208-210.

57. Шестухин, Д. А. Трудовые гарантии лицам предпенсионного возраста [Текст] / Д. А. Шестухин // Актуальные проблемы государства и права: опыт, проблемы, решения : сборник материалов Международной научно-практической конференции. – Курск, 2018. – С. 181-185.

58. Якшибаева, Г. В. Трудовой потенциал республики: количественно-качественная характеристика [Текст] / Г. В. Якшибаева // Экономика и управление. – 2017. – № 3. – С. 57–65.

ПРИЛОЖЕНИЯ

Паспорт проекта
«Организация профессионального обучения и дополнительного профессионального образования граждан предпенсионного возраста»

Цель проекта	К концу 2020 года увеличить численность граждан предпенсионного возраста, прошедших профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование, на 75 % (по сравнению с плановыми показателями, доведенными Минтрудом России – 1098 чел.).
Задачи проекта	<ul style="list-style-type: none"> – изучение и формирование потребности работодателей и граждан в профессиональном обучении и дополнительном профессиональном обучении; – разработка нормативно-правового обеспечения реализации Проекта; – подготовка сотрудников Центров занятости населения к проведению работы по содействию занятости и трудоустройству граждан предпенсионного возраста; – реализация программ профессионального образования и дополнительного профессионального образования для граждан предпенсионного возраста; – контроль эффективности и результативности реализации Проекта.
Способ достижения цели (мероприятия проекта)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Создание нормативно-правовой базы реализации проекта. 2. Развитие компетенций сотрудников ОКУ ЦЗН. 3. Организационная работа с работодателями и гражданами по определению потребности в обучении. 4. Проведение информационной кампании. 5. Организация ПО и ДПО для граждан предпенсионного возраста. 6. Организация и проведение выездных проверок ОКУ ЦЗН и ПОО.
Результаты проекта	<ul style="list-style-type: none"> – созданы механизмы по организации профессионального обучения и дополнительного профессионального образования граждан предпенсионного возраста (разных категорий); – разработаны и утверждены порядки по организации профессионального обучения и дополнительного профессионального образования граждан предпенсионного возраста; – разработаны методические рекомендации по

	<p>организации профессионального обучения граждан предпенсионного возраста для работодателей и специалистов СЗН;</p> <ul style="list-style-type: none"> – разработано положение по определению востребованных и приоритетных профессий/специальностей для граждан предпенсионного возраста и сформирован перечень данных профессий /специальностей для обучения граждан предпенсионного возраста; – создан раздел «Профобучение для граждан предпенсионного возраста» на сайте Управления по труду и занятости населения Белгородской области; – выпущены 6000 буклетов для работодателей и граждан предпенсионного возраста; – выпущен 31 видеосюжет и проведены брифинги по организации профессионального обучения и дополнительного профессионального образования граждан предпенсионного возраста; – к 31.07.2021 года завершили профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование не менее 1922 граждан предпенсионного возраста (разных категорий) с уровнем трудоустройства и закрепляемости не менее 90%
<p>Общий объем финансирования проекта</p>	<p>75151 тыс. руб.</p>