



24 → Изначально проект задумывался как досуговый, но сейчас он все более развивается в сторону образовательного и оздоровительного, делятся в Департаменте труда и социальной защиты населения города. Как замечает Владимир Филиппов, заместитель руководителя департамента, у целевой группы очень высок запрос на обучение и дообразование. За полтора года существования в рамках проекта «Серебряный университет» выпустил более 12 тыс. выпускников, средний возраст слушателей программ — 62 года. Задействованы преподаватели МГПУ, РАНХиГС, Академии социального управления, школы города Москвы, МГУ им. Ломоносова, Министерство финансов РФ, РЭУ им. Плеханова, Российский государственный гуманитарный университет — всего 113 педагогов. А слушателям предлагают 69 программ, в числе которых нововведения этого года — обучение профессии «Консультант в области развития цифровой грамотности населения (Цифровой куратор)» и запуск программ профессиональной переподготовки для людей, имеющих высшее образование: «Педагогическая деятельность: репетиторство», «Домашнее обучение и воспитание (губернаторство)», «Экскурсоведение», «Социальное предпринимательство», «Предпринимательская деятельность в малом и среднем бизнесе», «Основы тьюторской деятельности» и «Педагог дополнительного образования».

Суммарно в ветвях программы задействовано более 5 тыс. преподавателей (4335 в госорганизациях, 764 в коммерческих и НКО) и более 1,2 тыс. городских учреждений: школ, культурных центров, библиотек, парков, поликлиник. «А с этого года к нам присоединились 11 вузов, театры, музеи. В 572 образовательных учреждениях города открыто 4,6 тыс. учебных групп: английский язык, гимнастика, „Здорово жить“, информационные технологии, ОФП, пение, рисование, скандинавская ходьба, танцы, фитнес и тренажеры, художественно-прикладное творчество, шахматы и шашки. Почти 92 тыс. пенсионеров в Москве село за школьные парты. Более 28 тыс. москвичей старшего возраста изучают в школах информационные технологии, более 18 тыс. — английский язык», — гордится господин Филиппов.

Пенсионеры активно используют электронные сервисы, тем самым разгружая

офисы госуслуг. Оплата коммунальных услуг, передача счетчиков, запись на прием к врачу, заказ продуктов на дом — все это они умеют делать через интернет, отвечает на вопросы об эффективности проекта Владимир Филиппов. Кроме того, город экономит на здравоохранении: по проведенному опросу, 35,7% участников «Московского долголетия» отметили, что у них улучшилось настроение и общее самочувствие. «Проект укрепляет межпоколенческие отношения: во-первых, много молодых преподавателей занимается со старшими москвичами в его рамках, во-вторых, пенсионеры, которые постоянно учатся и развиваются, становятся более интересными для своих детей и внуков», — заключает он.

KEEP DOING IT Вопрос обучения и карьерного консультирования имеет ключевое значение в продолжении деловой активности людей зрелого возраста, которые хотят и должны иметь возможность выступать не только потребителями, но и создателями товаров и услуг. В России активное осознание проблемы трудовой адаптации пожилых началось лишь год назад, на пике дебатов о действующей ныне реформе по повышению пенсионного возраста. Аналитика показала наличие ощутимых барьеров не рынке труда не только пенсионеров, но и для людей предпенсионного возраста.

Так, в исследовании HeadHunter, опубликованном осенью 2018 года, говорится, что у соискателей старше 45 лет время поиска работы в 40% случаев составляет более полугода. В то время как вероятность найти работу в течение недели у этой группы — всего 9%. Сравните с возрастной категорией 25–34 года: здесь большинство резюме конвертируется в должность в недельный срок — у 26% опрошенных, а дольше полугода ищут работу лишь 15%. В ходе опроса больше половины пользователей старше 45 лет в числе основных проблем при поиске работы называют низкий уровень оплаты труда на доступных вакансиях, затем следуют ограниченность выбора мест работы по территориальному признаку и степени транспортной доступности, а также высокая конкуренция в их сфере деятельности. 27% опрошенных признались, что им сложно найти работу с прозрачными условиями труда, и столько же сталкивались с

теми или иными отказами в трудоустройстве из-за возраста.

Наличие у работодателей предубеждений против возрастных сотрудников и их дискриминацию больше не отрицают. «Рынку труда присущ эйджизм, — говорят в Сбербанке. — В то же время „качество“ сотрудников старшего возраста в РФ довольно высокое: их отличают высокий уровень образования, развитые социальные навыки, сравнительно хорошее владение компьютером. Работодатели отмечают их системность (наследие советского образования и опыта работы), исполнительность, ответственность». При этом сами соискатели с трудом могут себя презентовать.

Ирина Жильникова, руководитель пресс-службы HeadHunter по Северо-Западу, приводит аналитику сервиса hh.ru: «В феврале — апреле текущего года доля резюме, открытых или обновленных соискателями в возрасте от 60 до 75 лет, составила всего 1% от общего количества резюме, размещенных за этот же период в России. На долю резюме работников 55 лет и старше пришлось 3%». Примечательно, что 71% резюме среди соискателей старше 60 лет выставляют мужчины. «Если посмотреть, в каких профобластях численно больше соискателей в возрасте 60 лет и старше, то лидируют сферы производства (14% от всех резюме кандидатов этой возрастной группы), строительства и недвижимости (13%), административный персонал (11%), профобласти транспорта и логистики, безопасности, бухгалтерии и управленческого учета предприятия (по 7% на каждую)», — добавляет госпожа Жильникова.

Интерес работодателей к возрастным профессионалам пока активнее проявляется в офлайне. Так, например, на ярмарке вакансий для пожилых людей, прошедшей в апреле под патронажем Центра занятости населения Санкт-Петербурга, они прицельно искали таких специалистов. По мнению некоторых участников, ярмарки вакансий для людей предпенсионного и пенсионного возраста зачастую эффективнее, чем те, что рассчитаны на молодежь: «У нас крупное предприятие, и на рабочих специальностях много возрастных специалистов. И если у молодежи такие вакансии, как оператор котельной или слесарь по ремонту теплосетей, не особенно популярны, то представители старшего поколения готовы

этим заниматься. Конечно, мы с радостью берем людей знающих, но если опыта нет, то можно переквалифицироваться. Для работы достаточно пройти обучение, которое занимает от одного до нескольких месяцев, и получить удостоверение». А ГУП «УВО Минтранса России» предлагало вакансии по обеспечению безопасности в объектах транспортной инфраструктуры — это автобусные парки, морские порты, мосты. «Люди старшего возраста более опытные, осознаннее выбирают работу, более внимательные и ответственные. Главная компетенция наших сотрудников — это ответственность, потому что работа серьезная», — комментировал начальник одного из отделений Северо-Западного филиала компании Михаил Гупалов.

По данным Центра занятости населения Петербурга, в дни мероприятия компании получили около 600 анкет, больше всего из которых были направлены в адрес петербургского «Пассажиравтотранса» и ООО «Система Забота». Среди 40 предприятий-участников были и крупнейшие ГУПы, и частные компании, такие как СПАО «РЕСО-Гарантия», ООО «Питеравто».

В Сбербанке тоже видят потенциал в области трудоустройства пожилых. «В планах развития нашего проекта „Активный возраст“ есть задача развития рынка труда для людей старшего возраста. Мы провели предварительные переговоры и совместно с партнерами готовы формировать job-борды с релевантными вакансиями для этой аудитории», — сообщили в пресс-службе компании.

Чтобы максимизировать преимущества долголетия, говорит Екатерина Александрова, нужно по-новому взглянуть и на систему образования, и на карьерные траектории, на общественное отношение к явлению, гарантируя, что сегодняшние молодые поколения могут жить настолько долго и здоровыми, насколько возможно. ■

С ТЕПЛЫМ БЕЗРАЗЛИЧИЕМ

В РОССИИ ОБЪЯВЛЕН КУРС НА ПОСТРОЕНИЕ ИННОВАЦИОННОГО СОЦИАЛЬНО ОРИЕНТИРОВАННОГО ОБЩЕСТВА. ТЕМ НЕ МЕНЕЕ ПОКА ЭКСПЕРТЫ НАЗЫВАЮТ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ БИЗНЕСА И ГОСУДАРСТВА В СФЕРЕ ИННОВАЦИОННОЙ ПОЛИТИКИ «ТЕПЛЫМ БЕЗРАЗЛИЧИЕМ». КСЕНИЯ ПОТАПОВА

По данным Института статистических исследований и экономики знаний НИУ ВШЭ (issek.hse.ru), в 2017 году технологические инновации в России осуществляла 2321 организация промышленного производства, или 9,6% от их общего числа. В последние годы уровень инновационной активности не претерпел существенных изменений. Удельный вес инновационной продукции в общем объеме отгруженных товаров, выполненных работ и услуг со-

ставил в 2017 году лишь 6,7%. Эти показатели свидетельствуют о низком инновационном потенциале экономики и недостаточных темпах ее развития.

Высокими показателями интенсивности внедрения технологических инноваций, сравнимыми с европейскими, в России отличаются компании высокотехнологичных секторов (31,8%), в том числе производители компьютеров, электронных и оптических изделий (31,9%), лекарствен-

ных средств и материалов, применяемых в медицинских целях (31,6%), а также табачное производство (47,1%), удерживающее на протяжении более десяти лет верхние позиции по данному индикатору. При этом добывающие производства демонстрируют устойчивую тенденцию к понижению уровня инновационной активности (с 6,4% в 2013-м до 5,5% в 2016-м и 5,1% в 2017-м). Для организаций сельского хозяйства также характерна низкая во-

влеченность в инновационные процессы — освоение новейших технологических достижений здесь осуществляли всего 3,1%.

По уровню инновационной активности предприятий Россия по-прежнему отстает от ведущих европейских государств. Для сравнения, в Германии этот показатель равен 58,9%, в Финляндии — 52%, во Франции — 46,5%, в Великобритании — 45,7%, в Дании — 39,4%. → 28