ВЛИЯНИЕ ВОЗРАСТА НА ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДА ЧИНОВНИКОВ

УДК 331.101.6:35.08 *ГСНТИ 82.13.11*
ББК 65.241n9+60.543.132.2 *Код ВАК 08.00.05*

В. И. Шарин
Уральский государственный экономический университет,
Екатеринбург, Россия
AuthorID: 912139

АННОТАЦИЯ:
Принятие Федерального закона от 23.05.2016 № 143-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в части увеличения пенсионного возраста отдельным категориям граждан» повлекло образование на государственной и муниципальной службе новой категории служащих – пожилых. Цель исследования – на основе анализа влияния возраста государственных и муниципальных служащих на эффективность их труда предложить комплекс мер, обеспечивающих поддержание приемлемого уровня остаточной работоспособности чиновников. В исследовании использованы следующие методы: системный анализ, общенаучные методы, анкетирование. На основе проведенных исследований подтвержден тезис о снижении работоспособности большинства чиновников пожилого возраста и сделан вывод о необходимости дополнительных мер по ее поддержанию на период прохождения службы. Пожилые государственные и муниципальные служащие потребуют особого внимания работодателя – государства, иначе издержки от их занятости, учитывая возрастные особенности, превысят получаемую полезность и сделают их занятость экономически и социально не эффективной. Научная новизна заключается в исследовании факторов снижения работоспособности чиновников, а также в предложении комплекса мер, направленных на поддержание приемлемого уровня работоспособности государственных и муниципальных служащих. Статья может быть полезна руководителям и специалистам органов государственной власти, муниципальных образований, специалистам по управлению персоналом.
JEL classification: H10, H59, M38.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: государственный служащий, муниципальный служащий, служащие пожилого возраста, индивидуальный подход, особая среда прохождения службы, возраст, производительность труда, работоспособность, управление персоналом.

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ:
Валерий Иванович Шарин, доктор экономических наук, Уральский государственный экономический университет
620144, г. Екатеринбург, ул. 8 Марта /Народной Воли, 62/45, Sharin_vi@usue.ru

ДЛЯ ЦИТИРОВАНИЯ: Шарин В. И. Влияние возраста на производительность труда чиновников // Муниципалитет: экономика и управление. 2019. № 1 (26). С. 71—76.

Введение. Федеральным законом от 23.05.2016 № 143-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в части увеличения пенсионного возраста отдельным категориям граждан» внесены изменения в Федеральный закон от 15 декабря 2001 года N 166-ФЗ «О государственном пенсионном обеспечении в Российской Федерации» в части увеличения возраста, по достижению которого назначается страховая пенсия по старости в период замещения государственных и муниципальных должностей, должностей государственной и муниципальной службы, а также в Федераль-

© В. И. Шарин, 2019

ный закон от 28.12.2013 № 400-ФЗ «О страховых пенсиях» в части стажа государственной и муниципальной службы для назначения пенсии за выслугу лет.

В результате установлено поэтапное повышение пенсионного возраста государственных и муниципальных служащих: для мужчин – на 5 лет (65 лет), женщин – на 8 лет (63 года), путем ежегодного увеличения на полгода, начиная с 2017 года.

Реализация данного закона повлекла образование на государственной и муниципальной службе новой категории служащих – пожилых. К лицам пожилого возраста, согласно классификации Европейского регионального бюро ВОЗ (WHO), относятся женщины 55–74 лет, мужчины 60–74 лет. Пожилой возраст отражает определенный этап старения организма [1].

Как отмечается многими исследователями, например Дмитриевой А. Я., пожилым людям уже сложно выполнять трудовую деятельность, осваивать новые технологии, они имеют проблемы со здоровьем, а из-за низкой продолжительности жизни многим российским мужчинам не удастся дожить до наступления права на пенсионное обеспечение [2].

Отразится ли пожилой возраст чиновников на производительности их труда? Рассмотрим возможное влияние в разрезе одного из основных факторов производительности труда – работоспособности.

Теоретико-методологические аспекты работоспособности государственных и муниципальных служащих

На производительность труда оказывают влияние многие факторы, один из важнейших – работоспособность индивида. Работоспособность определяется как потенциальная возможность работника выполнять конкретную деятельность на заданном уровне производительности (эффективности) труда в течение определенного времени. Поэтому снижение работоспособности неизменно ведет к снижению производительности труда индивида. В свою очередь, работоспособность напрямую зависит от физического состояния работника, которое испытывает негативные изменения, связанные с объективными процессами старения организма.

Томаревской Е.С. проведены исследования по оценке остаточной работоспособности на основе факторов работоспособности: данных профессионального анамнеза, показателей качества жизни человека (включая материальное положение, условия проживания, семейное положение и другие), характера питания и диетических привычек, показателей физической и социальной активности. В результате сделаны выводы о сохранении полной общей трудоспособности пожилых людей у мужчин в 23,6% и у женщин в 7%. В части остаточной работоспособности – около 57% пожилых людей нуждаются в применении эргономических инноваций на производстве и в быту для повышения физической независимости от посторонней помощи и компенсации возрастного снижения работоспособности [3. с. 138]. Данные исследования подтверждают тезис о снижении работоспособности большинства работников пожилого возраста и о необходимости дополнительных мер по ее поддержанию на период занятости.

Шванова И. С. и Шебураков И. Б. [4], Марков И. А. [5] и другие исследователи отмечают восприятие пожилых чиновников скорее не как ценный трудовой ресурс, а как препятствие, тормозящее развитие организации и внедрение инноваций. С возраста 56–60 лет начинается постепенная трансформация сотрудника в «балласт». Служащие старше 60 лет востребованы (весьма незначительно) только в одной категории – руководители высшего звена.

Таким образом, пожилые чиновники имеют проблемы, объективно связанные со снижением работоспособности в связи с процессом старения организма,

что отрицательно может влиять на эффективность их деятельности, а также деятельность органа власти.

Между тем, старение развивается в значительной мере индивидуально как в отношении целостного организма (индивидуальный темп старения), так и в отношении того, какие органы и системы стареют раньше и в какой мере.

Отражает старение организма и его систем в среднем для популяции календарный возраст. Между тем, при одном и том же календарном возрасте различных индивидов, степень постарения их организмов в целом, а также отдельных органов, систем их организмов (что отражает биологический возраст), будет отличаться. Поэтому, различной будет и остаточная работоспособность индивидов [6].

Таким образом, с учетом крайне неравномерного процесса старения, биологический возраст пожилых работников одного календарного возраста будет существенно отличаться, а значит, уровень их физической и психической работоспособности будет также различен, и колебаться от приемлемого до недопустимо низкого.

Результаты исследования

В 2018 году нами проведено исследование на базе Администрации Нижнесергинского муниципального образования в Свердловской области. В опросе методом анкетирования приняли участие 35 муниципальных служащих, из них в возрасте 30–50 лет – 87%, женщины – 77 %. Результаты исследования следующие.

Считают, что в связи с увеличением возраста выхода на пенсию по выслуге лет у пожилых муниципальных служащих понизится эффективность труда – 85,7 % респондентов, что снизится также и эффективность работы соответствующего органа власти – 82,8 %.

Респонденты отмечают постоянно увеличивающуюся интенсивность труда, увеличение объемов работы. Так, на вопрос «Изменились ли нагрузки на рабочем месте по сравнению с 2016 годом?» ответили, что существенно возросли 97,0 % респондентов, отмечают, что стали уставать больше по сравнению с предыдущим периодом работы (2016 год) – 68 %.

Считают, что повышение пенсионного возраста потребует создания особых условий труда для поддержания работоспособности пожилых чиновников (укороченный рабочий день, увеличение отпуска и т.п.) – 60 % респондентов.

Таким образом, результаты исследования показали, что большинство муниципальных служащих уверены в снижении эффективности труда пожилых служащих. Интенсификация труда требует все большего напряжения сил на рабочем месте, что трудно обеспечить при объективных процессах старения организма, снижения работоспособности индивида.

Можно добавить, что обеспечение заданного уровня производственного эффекта при снижении работоспособности по состоянию здоровья, при вынужденной занятости, даст рост хронических заболеваний, инвалидности пожилых.

За рубежом занятость пожилых потребовала создания соответствующей нормативно-правовой базы, регламентирующей трудовые отношения конкретно для данной категории лиц. Общие советы работодателям по улучшению условий труда пожилых работников в производственной сфере сформулированы в пункте 13 Рекомендации Международной организацией труда № 162 «О пожилых трудящихся», утвержденной 23.06.1980 г. Так, работодателям рекомендуется: изменять формы организации труда, если они ведут к чрезмерному напряжению пожилых работников; приспосабливать рабочее место и задания к их возможностям, используя все имеющиеся технические средства и, в частности, принципы эргономики, чтобы сохранить здоровье и работоспособность и предупредить несчастные случаи; организовывать сис-

тематический контроль состояния здоровья пожилых работников [7], также характер и условия труда, в частности режим рабочего времени и время отдыха должны соответствовать трудоспособности конкретного пожилого человека [8]. Поэтому поддержка работающих старшего поколения должна включать предоставление: гибкого рабочего графика; неполного рабочего дня; чрезвычайного отпуска; работы на дому; совмещения должности, работ; перерыва в карьере (временный уход с работы), временного перевода на другую должность [9].

Желательно, чтобы сферы применения сил государственных и муниципальных служащих пожилого возраста соответствовали уровню их работоспособности: участие в наставнической деятельности, адаптации молодых (вновь поступивших) служащих; работа в качестве советника (помощника) руководителя органа власти или лица, замещающего муниципальную должность; экспертное, консультационное сопровождение деятельности органа власти; участие в проектной деятельности в качестве члена проектной команды; осуществление коучинга руководителей [10].

Потребует новых подходов и мотивация пожилых чиновников. Основной мотив служащих – карьерный рост – в данной ситуации не актуален, поэтому, по нашему мнению, будет уместно нематериальное мотивирование через систему поощрений и наград на основе индивидуального подхода [11].

Таким образом, пожилые государственные и муниципальные служащие потребуют особого внимания работодателя – государства, иначе издержки от их занятости, учитывая возрастные особенности, превысят получаемую полезность и сделают их занятость экономически и социально не эффективной.

Заключение

Повышению эффективности использования трудовых ресурсов государственных и муниципальных служащих пожилого возраста, по нашему мнению, будет способствовать реализация комплекса следующих мер:

- формирование государственной политики регулирования прохождения государственной и муниципальной службы лицами пожилого возраста, *как особой категории служащих*, создание соответствующей нормативной правовой базы;

- применение «ресурсосберегающих» технологий занятости, связанных со снижением интенсивности нагрузок (включая неполную занятость, гибкий график работы) данной категории служащих;

- медицинское обеспечение, соответствующее поддержанию трудоспособности пожилых служащих, возможность досрочного выхода на пенсию по состоянию здоровья;

- непрерывное профессиональное обучение, позволяющее продлить трудовую активность пожилых чиновников. Образовательные программы в отношении чиновников пожилого возраста позволили бы продлить их трудовую активность, способствовали усилению мотивации к трудовой деятельности и увеличению занятости [12].

- индивидуальный подход при подборе мотиваций, в основном, нематериального характера через систему поощрений и наград для поддержания интереса к трудовой деятельности.

Литература

1. Мелехин А. И., Сергиенко Е. А. Предикторы субъективного возраста в пожилом и старческом возрасте // Экспериментальная психология. 2015. Т. 8. № 3. С 185–201.

2. Дмитриева А. Я., Дубовик В. С., Литвиненко Г.Н. Проблема повышения пенсионного возраста в России. Ближайшее будущее. // Современные научные исследования и разработки: Материалы Международной (заочной) научно-практической конференции. 2017.

3. Томаревская Е. С. Остаточная работоспособность людей старше 60 лет // Рест-

руктуризация человеческих ресурсов на евразийском пространстве: современные тенденции: сборник научных статей. Саратов: Поволжский институт управления имени П.А.Столыпина, 2014.

4. Шванова И., Шебураков И. Управление карьерным развитием государственных служащих старшей возрастной группы // Интерактивная наука. 2016. № 5.

5. Марков И. Управление карьерой государственных и муниципальных служащих как залог успешной работы органов государственной и муниципальной власти // Государственное и муниципальное управление в XXI веке: теория, методология, практика. 2017. № 27.

6. Крутько В. И. Системный анализ и информатика здоровья и долголетия // Труды Института системного анализа Российской академии наук. 2005. Т. 13. С. 9.

7. Бурлака Н. П. Проблемы организации занятости лиц пенсионного возраста // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. 2016. № 5–2.

8. Щанина Е. В. Пожилой человек в современном обществе // Университетское образование. Пенза, 2005.

9. Потемкин В. К. Управление персоналом: Учебник для вузов. СПб.: СПбГУЭФ, 2009.

10. Синягин Ю. В. Обзор исследований карьерной траектории государственных служащих старшей возрастной группы / Наука для образования. М.: ЦНПРО, 2015.

11. Шарин В. И. Система мотивации профессиональной деятельности государственных гражданских служащих Российской Федерации // Human Progress. Т. 3. № 4.

12. Никонова Э. И. Занятость населения старших возрастных групп в современном российском обществе: проблемы и перспективы // Ученые записки Казанского государственного университета. 2009. Гуманитарные науки. Т. 151. Ч. 2

INFLUENCE OF AGE ON PRODUCTIVITY OF OFFICIALS

V. I. Sharin
Ural State University of Economics,
Ekaterinburg, Russia

ABSTRACT:
The adoption of the Federal law of 23.05.2016 № 143-FL "On amendments to certain legislative acts of the Russian Federation in part of increasing the retirement age for certain categories of citizens" led to the formation of a new category of employees - the seniors - in public and municipal bodies. The aim of the research is – based on the analysis of impact of public and municipal officials' age on work efficiency - to offer a set of measures to maintain the feasible level of residual work capacity. The following methods have been used in the research: system analysis, general scientific methods and questionnaire. According to the research, the issue of the decreased working capacity of the majority of senior officials is confirmed, and the need for additional measures to preserve and maintain work capacity for the service period is stated. Senior public and municipal officials will require special attention from the employer – the state, otherwise the costs of their employment, given their age specifics, can exceed the benefits and make their employment economically and socially inefficient. The scientific novelty consists in researching the factors reducing the officials' efficiency, as well as in the proposed set of measures aimed at maintaining the feasible level of their efficiency. The article can be of importance for managers and specialists of public authorities and municipalities and HR professionals.
JEL classification: H10, H59, M38

KEYWORDS: public official, municipal employee, senior officials, individual approach, special service environment, age, work productivity, efficiency, HR management.

AUTHOR'S INFORMATION:
Valery I. Sharin, Doctor Sci. (Economics), Ural State University of Economics
62/45, 8th of March / Narodnoy Voli str., Ekaterinburg, 620144, Sharin_vi@usue.ru

FOR CITATION: Sharin V. I. Influence of Age on Productivity of Officials // Municipality: Economics and Management. 2019. № 1 (26). P. 71—76.

REFERENCES

1. Melekhin, A. I., Sergienko E. A. Predictors of subjective age in elderly and senile age // Experimental psychology. 2015. V. 8. № 3. P. 185-201.
2. Dmitrieva A.Ya., Dubovik V.S. Litvinenko G.N. The pro blem of raising the retirement age in Russia. Near future. // Modern research and development. Materials of the international (virtual) scientific-practical conference. 2017
3. Tomarevskaya E. S. Residual performance of people over 60 // Restructuring of human resources in the Eurasian space: current trends: collection of scientific articles. Saratov: P.A. Stolypin Povolzhsky Institute of Management, 2014.
4. Shvanova I., Sheburakov I. Managing career development of civil servants of senior age group // Interactive science. 2016. № 5.
5. Markov I. Public and municipal officials' careers management as a key to successful performance of public and municipal authorities // Public and municipal administration in the XXI century: theory, methodology, practice. 2017. № 27.
6. Krut'ko V. I. Health and longevity informatics and systemic analysis // Works of the Institute of Systems Analysis of the Russian Academy of Sciences. 2005. V. 13. P. 9.
7. Burlaka N. P. Problems of the employment organization of individuals of retirement age // Actual problems of the humanities and natural sciences. 2016. № 5-2.
8. Shanina E. V. An elderly person in modern society // University education. Penza, 2005.
9. Potemkin V. K. Human Resource Management: course book for universities. SPb.: SPSUEF, 2009.
10. Sinyagin Yu. V. Review of the career trajectory studies of civil servants of the senior age group / Science for education. M.: TSNPRO, 2015.
11. Sharin V. I. The system of motivation of the public officials' professional activities in the Russian Federation // Human Progress. V. 3. № 4.
12. Nikonova E. I. Employment of the population of senior age groups in the modern Russian society: problems and prospects // Research notes of Kazan State University. 2009. The Humanities. V. 151. P. 2.