

**ОСОБЕННОСТИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА НАСЕЛЕНИЯ  
СТАРШИХ ВОЗРАСТНЫХ ГРУПП В УСЛОВИЯХ СЕВЕРНОГО РЕГИОНА  
(НА ПРИМЕРЕ РЕСПУБЛИКИ КАРЕЛИЯ)\*****Александр Дмитриевич ВОЛКОВ**

младший научный сотрудник, Институт экономики Карельского научного центра РАН,  
Петрозаводск, Российская Федерация  
kov-vol@rambler.ru  
<https://orcid.org/0000-0003-0451-8483>  
SPIN-код: 2133-8597

**История статьи:**

Получена 01.11.2018  
Получена в доработанном  
виде 22.11.2018  
Одобрена 14.12.2018  
Доступна онлайн  
15.02.2019

УДК 331.101.234-  
053.88(470.22)

ЖЕЛ: E24, J14, J21, J24,  
O15

**Ключевые слова:**

человеческий капитал,  
трудовой потенциал,  
третий возраст,  
пенсионеры, занятость

**Аннотация**

**Предмет.** Проблемы занятости граждан пенсионного возраста в условиях старения населения.

**Цели.** Выявление практик, сформировавшихся в области трудоустройства и занятости лиц пенсионного возраста в условиях северного региона Российской Федерации.

**Методология.** Использованы методы институционального и логического анализа. Эмпирическую базу составили данные качественных интервью, проведенных в рамках экономико-социологического исследования проблем воспроизводства трудового потенциала населения региона в 2018 г.

**Результаты.** На основе данных глубинных полуформализованных интервью с представителями руководства предприятий проведен контент-анализ факторов, обуславливающих практики найма и занятости лиц третьего возраста. В качестве факторов выделены: кадровая политика в отношении пенсионеров; технологическая структура предприятия; специфика производства; социальная политика; особенности занятости пенсионеров на предприятии. Выявлены распространенные в современных условиях практики занятости представителей старшего поколения.

**Выводы.** Применение указанного инструментария позволило зафиксировать основные подходы в кадровой политике предприятий в отношении работников третьего возраста. С учетом ограничений, связанных со спецификой северного депрессивного региона, использование человеческого капитала населения пенсионного возраста является необходимым условием функционирования большинства предприятий. Это связано как со сравнительными преимуществами человеческого капитала пенсионеров, так и с существованием практик, которые позволяют им нивелировать его слабые стороны. Практическое значение данная работа может иметь для реализации кадровой политики в организациях, а также для разработки региональных программ социально-экономического развития.

© Издательский дом ФИНАНСЫ и КРЕДИТ, 2018

**Для цитирования:** Волков А.Д. Особенности человеческого капитала населения старших возрастных групп в условиях северного региона (на примере Республики Карелия) // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. – 2019. – Т. 15, № 2. – С. 284 – 300.  
<https://doi.org/10.24891/ni.15.2.284>

**Введение**

Процессы старения населения в XX и начале XXI вв. стали серьезным вызовом для многих стран и их регионов [1]. Снижение рождаемости и сопутствующее снижение смертности во всех возрастных группах

приводит к увеличению доли лиц старшего возраста в структуре населения на протяжении последней четверти XX и начала XXI вв. [2]. Изменяется потребность населения в медицинских услугах, пенсионном и социальном обеспечении. Одной из острейших проблем является адаптация

рынков труда к указанным процессам [3]. За последнее десятилетие значение человеческого капитала населения старших возрастных групп в общественном воспроизводстве существенно изменилось. Например, в Евросоюзе среди населения в возрасте от 55 до 64 лет занятость выросла с 38,4% в 2002 г. до 51,8% в 2014 г. При этом проблема демографического старения для ряда стран с каждым годом будет становиться все острее, что подтверждается прогнозами ООН [4].

Данные процессы актуализируют изучение трудового потенциала и особенностей формирования человеческого капитала у представителей старших возрастных групп (или населения «третьего возраста») в существующих социально-экономических условиях.

Человеческий капитал рассматривается нами на основе классических работ в данном направлении<sup>1</sup> [5, 6], а также работ отечественных исследователей [7–9].

Проблема старения начала активно изучаться в тех странах, которые первыми испытали на себе ее актуальность. А. Ландри ввел в 1930-х гг. в оборот термин «демографическая революция» [10], его идеи были развиты французским исследователем А. Сови. Американский психолог Б. Ньюгартен предложила делить пожилых людей на две категории – the Young Old («молодых стариков») и the Old Old («старых стариков») [11]. Английский историк П. Ласлетт выделил четыре стадии жизни человека, одна из которых – это «третий возраст», то есть время между ранним выходом на пенсию и потерей дееспособности – тот период в жизни

человека, когда он еще сохраняет способность к труду [12].

### Методика исследования и интерпретация исходных данных

Методика определения третьего возраста, разработанная сотрудниками Института социально-экономических проблем народонаселения РАН, определяет его главным критерием ресурсный потенциал человека, связанный с индивидуальным запасом его жизненных сил [13]. Э.Ф. Зеер связывает наступление пожилого, а затем и старческого возраста со следующими этапами взаимодействия личности и общества [14]:

- утрата профессиональной деятельности (55–60 лет);
- кризис социально-психологической адекватности (65–70 лет).

В западной литературе традиционно выделяют пожилое население старше 60 [15] или 65 лет [16]. В данной работе лица третьего возраста, пенсионеры и представители старшего поколения, рассматриваются как синонимичные понятия, соответствующие возрасту 55–72 лет для мужчин и 50–72 лет для женщин (нижняя граница определяется возрастом выхода на пенсию в рассматриваемых условиях северного региона, верхняя – в соответствии с рекомендациями Федеральной службы государственной статистики<sup>2</sup>).

Знания, навыки, опыт, здоровье являются факторами, определяющими способность человека к труду, его трудовой потенциал, но они не являются исчерпывающими в воспроизводстве этой способности к труду. Важнейшим этапом формирования человеческого капитала индивида является его способность капитализировать свой трудовой потенциал в условиях функционирования рыночных институтов.

<sup>1</sup> Работа выполнена в рамках государственного задания ФАНО России «Роль человеческого капитала: новые экономические теории – современные вызовы» (0224-2015-0003); «Институты и социальное неравенство в условиях глобальных вызовов и региональных ограничений» (0218-2019-0090).

<sup>1</sup> Jorgenson D.W., Fraumeni B.M. Investment in Education and U.S. Economic Growth. Cambridge, Mass., Harvard Institute of Economic Research, 1992, 143 p.

<sup>2</sup> Методологические положения по проведению выборочных обследований рабочей силы, утвержденные приказом Федеральной службы государственной статистики от 21.12.2010 № 452.

Данный этап формирования (или, точнее, воспроизводства) человеческого капитала индивида связан с взаимной востребованностью работодателей и работников. С одной стороны, нанимаясь на работу, человек стремится материализовать свою способность к труду, получив взамен денежное вознаграждение и потребительские блага. С другой стороны, работодатель также заинтересован в найме работника, поскольку именно и только в этом случае он сможет реализовать свой трудовой потенциал в качестве руководителя и получить за это вознаграждение. Данными аспектами обусловлено внимание, которое было уделено в настоящем исследовании производственным отношениям, возникающим между людьми.

В работе представлены результаты полевых исследований, полученных с помощью социологических методов сбора данных об экономическом поведении населения старших возрастных групп, состоянии локальных рынков труда, спроса на рабочую силу среди работодателей районов Республики Карелия. Они дополняют информацией анализ статистики по рынку труда и социально-демографическим показателям, представленный в публикациях [4, 17, 18].

Для сбора основного массива исходной информации были выбраны районы Республики Карелия, которые по возрастной структуре населения, а также по показателям экономической активности являются типичными для рассматриваемого региона, географически располагаясь в разных его частях<sup>3</sup> [19].

Реализуя себя на рынке труда, лица третьего возраста проявляют ряд особенностей, позволяющих выделить их в специфическую группу. Помимо основного признака – возраста – можно отметить и другие:

- особенности мотивации к труду;
- поведенческие особенности;

<sup>3</sup> Республика Карелия. Статистический ежегодник. 2017: стат. сборник. Петрозаводск: Карелиястат, 2017. 384 с.

– качественные аспекты образования и квалификации.

Именно эти отличительные признаки служат, на наш взгляд, основой позиционирования лиц третьего возраста как специфической группы на рынке труда, имеющей свои преимущества и недостатки, сильные и слабые стороны. При этом существует объективная заинтересованность со стороны других субъектов (бизнеса, субъектов регулирования) в привлечении к трудовой деятельности лиц третьего возраста, поскольку эта мера повышает как микро-, так и макроэкономическую эффективность при обоснованном применении. Данный аспект подробно исследован в работах [13, 20, 21].

Социально-экономические особенности Республики Карелия, в рамках которых мы рассматриваем указанное явление, достаточно подробно изучены в работах [22, 23].

Старение населения, миграция трудовых ресурсов, общее снижение рождаемости и сокращение населения – тенденции, выражающиеся в увеличении доли лиц пенсионного возраста в структуре трудовых ресурсов региона. В то же время указанные явления сопровождаются сокращением количества и среднего размера (по числу занятых) хозяйствующих субъектов за счет закрытия крупных предприятий, перехода на новые технологии, замещения предприятий старого уклада предприятиями нового технологического уклада<sup>4</sup>.

Следствием являются безработица и избыток трудовых ресурсов в регионе, что говорит в целом об отсутствии необходимости привлечения трудового потенциала лиц третьего возраста. Данный аспект ставит на первый план не макроэкономическую обусловленность этой занятости, а индивидуальные факторы в привлечении лиц указанных категорий к трудовой деятельности как со стороны работодателей, так и со

<sup>4</sup> Республика Карелия. Статистический ежегодник. 2017: стат. сборник. Петрозаводск: Карелиястат, 2017. 384 с.; Республика Карелия. Статистический ежегодник. 2016: стат. сборник. Петрозаводск: Карелиястат, 2016. 394 с.

стороны потенциальных работников. При этом, несмотря на индивидуальный характер, эти факторы вполне можно назвать типичными. С одной стороны, они обусловлены прошлой трудовой деятельностью лиц третьего возраста в определенных общих экономических условиях, с другой – общими условиями ведения хозяйственной деятельности в настоящее время.

Культура труда, навыки и опыт представителей третьего возраста сформировались в других общих социально-экономических и идеологических условиях, в иной системе трудовых отношений. Это позволяет говорить о возрастных работниках как об общности, для которой характерными являются особые признаки, относимые к трудовой мотивации, профессиональным знаниям, уровню здоровья и т.д., что определяет их особое место в экономике региона, а значит, и особенности формирования их человеческого капитала и поведения на рынке труда.

В целях исследования данных особенностей было проведено 10 полужформализованных качественных интервью с работодателями. Интервью проводились по единой схеме, предполагающей 17 вопросов, разбитых на четыре блока: общие кадровые вопросы; наем пенсионеров; профессионально-квалификационные преобразования; личностно-профессиональные качества и профессиональное сотрудничество. В перечень опрашиваемых вошли директора предприятий, организаций и их заместители, руководители кадровых служб. Данные об организациях и предприятиях приведены в *табл. 1*.

Интервью проводились в организациях с различной численностью персонала (малых, средних и крупных) и с разной долей лиц старшего возраста, в том числе и на предприятии, где сотрудники старшего возраста отсутствуют. Представленный профиль деятельности также достаточно широк: образование, здравоохранение, производство, лесозаготовка и деревообработка, сельское хозяйство.

В выборку попали как коммерческие предприятия в частной (ООО, ОАО) и муниципальной (МУП) собственности, так и некоммерческие государственные бюджетные и муниципальные казенные учреждения.

Анализ полученных в ходе полевых исследований данных позволил сформировать следующую выборку кадровых потребностей предприятий в работниках третьего возраста (*табл. 2*). В ней также указаны причины, по которым именно такой подход к привлечению пенсионеров практикуется на предприятии. Формулировки факторов подверглись минимальной обработке и близки к тем, которые использовали респонденты.

Для упрощения *табл. 2* некоторым часто встречающимся факторам и особенностям присвоены номера: (1) – относительно низкая заработная плата; (2) – мотивация к труду у пенсионеров (приоритет производственных задач над личными, ответственность в исполнении); (3) – полностью «белая» заработная плата; (4) – практика наставничества на предприятии; (5) – отсутствие межпоколенческих конфликтов; (6) – возможность перехода на менее напряженные работы, снижения нагрузки; (7) – пенсионеры продолжают работать на том же рабочем месте и при схожих условиях труда, при которых работали в предпенсионном возрасте (можно условно назвать «колейная» занятость, от слова «колея»); (8) – большой опыт работы у лиц пенсионного возраста; (9) – отсутствие или острая нехватка молодых кадров в районе.

Следует отметить, что кадровая политика на большинстве (9 из 10) предприятий в основном исходит из обстоятельств, связанных с их территориальным местоположением. Занятость пенсионеров обусловлена в первую очередь отсутствием квалифицированных кадров среди молодежи. Как правило, на предприятиях и в организациях существуют вакансии, которые предусматривают различный характер труда и предъявляют к работникам специфические требования. В пределах этого разнообразия части вакансий в большей степени соответствуют лица третьего возраста – как по

внешним по отношению к предприятию факторам, так и по внутренним, включая позицию руководства в кадровом вопросе.

Необходимо отметить, что графа «Кадровая политика в отношении пенсионеров» отражает личную оценку руководителя предприятия, которая тем не менее объективно учитывает влияние и внутренних, и внешних факторов в работе предприятия. Графы «Внутренние факторы» и «Внешние факторы» отражают объективные условия, в которых руководству приходится осуществлять кадровую политику, при этом графы «Другие особенности предприятия» и «Особенности занятости пенсионеров на предприятии» позволяют говорить о некоторых качественных аспектах этой политики.

Полученные данные позволяют заключить, что возраст сам по себе не является преградой к трудоустройству на большинстве (9 из 10) предприятий. Основной преградой служат сопутствующие ему характеристики человека как работника:

- уровень здоровья и его соответствие необходимым нормативным показателям;
- нежелание и низкая способность осваивать принципиально новые технологии на производстве.

### **Недостатки работников третьего возраста**

Одной из основных причин увольнения или отказа в приеме на работу лиц пенсионного возраста является их нежелание или неспособность освоить новые технологии производства (данное явление наблюдалось на 9 из 10 рассмотренных предприятий). При этом те представители пенсионного возраста, которые соответствуют новым требованиям, как правило, продолжают свою трудовую деятельность в прежнем качестве. Пример предприятия № 9:

*«Интервьюер (И.): Возникнут ли проблемы у людей старшего возраста при переходе на новые технологии?»*

*Респондент (Р.): Однозначно возникнут. Если это произойдет, то, я думаю, они даже сами уйдут, не смогут переучиться. Не все, но основная масса – да. Тем более что основные кадры остались с советских времен, их очень тяжело подвигнуть на что-то совсем принципиально новое»<sup>5</sup>.*

Другим значимым недостатком пенсионеров как работников, по мнению работодателей, является состояние здоровья. Каждый вид занятости предполагает определенные требования к данной составляющей человеческого капитала индивида. Для представителей пенсионного возраста этот аспект является одним из наиболее значимых ввиду естественного процесса возрастного ухудшения состояния здоровья. С течением времени оно приводит к неспособности работника должным образом выполнять свои производственные функции. Тем не менее когда данное ухудшение не затрагивает специфических требований рабочего места, то прямые препятствия к трудовой деятельности пенсионеров отсутствуют. Это иллюстрирует фрагмент интервью с предприятия № 10, осуществляющего выпуск трикотажных изделий:

*«И.: Какие преимущества и недостатки пенсионеров в качестве работников?»*

*Р.: У нас все связано со зрением. Если у человека есть зрение, чтобы работать – пусть работает. Если зрения нет, то куда ж я его возьму. Если брак пойдет, зачем оно мне нужно?».*

Вместе с тем положение о том, что занятость пенсионеров ограничена состоянием здоровья, нуждается в корректировке. Порог в состоянии здоровья, когда человек прекращает свою трудовую деятельность или уходит на «больничный», значительно отличается у представителей молодого и «возрастного»

<sup>5</sup>Здесь и далее приведены фрагменты интервью с руководителями предприятий и организаций, проведенных в ходе полевых исследований в рамках проекта РФФИ «Воспроизводство трудового потенциала северного региона в условиях старения населения (на примере Республики Карелия)» № 16-32-01030-ОГН.

поколений. В данном случае следует отличать восстанавливаемое и невосстанавливаемое снижение уровня здоровья, а также компенсируемое и некомпенсируемое.

С одной стороны, если пенсионер не может трудиться по состоянию здоровья (невосстанавливаемое и некомпенсируемое снижение уровня здоровья), он однозначно прекращает трудовую деятельность. В случае невосстанавливаемого, но компенсируемого снижения уровня здоровья пенсионер стремится не устранить непосредственную причину, ограничивающую его трудоспособность, а минимизировать ее влияние на производственный процесс. При этом компенсаторные механизмы могут существенно отличаться по характеру: опрошенные работодатели приводят их широкий спектр – от простого применения работниками фармацевтических средств до попыток компенсировать сниженную производительность труда большей усидчивостью или использования оригинальных организационных решений по перераспределению полномочий на рабочем месте.

Именно данную модель поведения отражает распространенное среди респондентов мнение о том, что люди пенсионного возраста гораздо чаще ориентированы на осуществление своих производственных задач даже при риске дополнительного ущерба своему здоровью или иным личным интересам.

Это позволяет говорить о том, что работники третьего возраста зачастую характеризуются иной иерархией потребностей по сравнению с большинством сотрудников трудоспособного возраста и тем более молодежи. Здесь мы переходим к сравнительным преимуществам пенсионеров как работников.

### **Преимущества работников третьего возраста**

Пенсионеры отличаются от молодежи культурой труда – они более дисциплинированы, ответственны и мотивированы к осуществлению трудовой

деятельности, чем представители молодого поколения. Это отмечали респонденты практически всех исследованных предприятий (8 из 10). Характерен пример предприятия № 2:

*«И.: Люди в возрасте чаще болеют, здоровье их подводит?»*

*Р.: Старшее поколение – удивительные люди. Они приучены к ответственному режиму работы, поэтому болеют очень редко. Наоборот, у нас статистика больше по молодым, потому что у них дети. Больше сидят с детьми женщины, большинство. В пенсионном возрасте люди у нас редко болеют».*

Другим значимым преимуществом пенсионеров как работников является уровень их квалификации и образования. Можно привести следующее высказывание руководителя предприятия № 8 по этому поводу:

*«И.: Возрастные работники более квалифицированные?»*

*Р.: Более ответственные. Более ответственные и квалифицированные.*

*И.: А молодежь имеет какие-нибудь плюсы?»*

*Р.: (Смеется) Плюсы сложно найти. С молодежью очень сложно теперь работать, молодежь теперь работать по большому счету не хочет. Молодежь хочет сразу все и побольше. Хочет получать – на это у них есть прыть, а остальное все – из-под палки. Там, где работают люди более старшего возраста или того поколения, там надежно. А куда молодежь приходит, там нужен глаз да глаз».*

Часто упоминаемой причиной, определяющей выбор руководителя в пользу найма пенсионера, является ограниченная возможность привлечения молодых работников «со стороны» – из других населенных пунктов. По мнению представителей предприятий №№ 2, 3, 5, 8, эта ограниченность связана прежде всего с

отсутствием качественного жилья, относительно низкой зарплатой и собственно периферийным расположением предприятий (характерен пример предприятия № 5):

*«И.: Наблюдается у вас текучесть кадров, сильное движение?»*

*Р.: Пенсионеры у нас, как правило, сидят долго. Основная текучесть у молодежи. Потому что стараются уехать в города покрупнее, где перспектив побольше и для детей, и для себя. Пенсионеры более стабильны, потому что жизнь у них уже налажена, дети уже выросли и уехали».*

Работники пенсионного возраста крепче, чем молодые, привязаны к месту. Вместе с тем в практике найма у работодателей не единичны случаи, когда в районы приезжают трудоустроиваться по специальности люди пенсионного возраста из столичных городов (пример предприятия № 3):

*«Р.: Вот у нас сейчас из Санкт-Петербурга приехала женщина, тоже уже пенсионный возраст. Здесь купили в поселке жилье, и она устроилась к нам медицинской сестрой в ФАП.*

*И.: А какие мотивы у нее были?»*

*Р.: Ну уже большой город, возраст, хотя тишины и покоя. Купили домик и работают. Еще есть у нее силы».*

Возможности привлечения молодежи «со стороны» ограничены общим депрессивным характером муниципальных территорий, деградацией поселков и неустойчивым развитием самих муниципальных предприятий (пример предприятия № 8):

*«Р.: А молодежь, она, конечно, может быть, ищет, где лучше. Тем более, если бы они видели перспективу какую-то развития хозяйства нашего, они бы может быть и оставались. Они же тоже ведь не глупые, они же видят, что перспективы никакой. Совхоз сегодня вот работает, завтра не будет совхоза, и что? Эти 160 человек, они окажутся на улице. А других предприятий*

*у нас тут нет, чтобы устроиться на работу».*

Указанные преимущества и недостатки пенсионеров как работников, а также внутренние и внешние факторы в работе предприятий обуславливают формирование практик трудоустройства и занятости представителей третьего возраста.

### **Практики трудоустройства и занятости работников третьего возраста**

Как было отмечено, значимым недостатком пенсионеров как работников, по мнению работодателей, являются неспособность и нежелание адаптироваться к новым требованиям при усложняющейся экономической и административной конъюнктуре. При этом зачастую работодатели попадают в непростую ситуацию. С одной стороны, пенсионеры их не устраивают по данному критерию, а с другой стороны, доступные молодые кадры соответствуют комплексу требований рабочего места еще в меньшей степени.

В таком случае приходится идти на определенные уступки работникам, как, например, в случае предприятия № 2: *«Учительница английского языка у нас хороший организатор, она нашла другую лазейку. У нас есть электронный дневник, и она единственная не вела этот дневник, потому что сказала: «Я не умею». В общем, к журналам допуска детей нет. Но тогда она написала заявление на увольнение. Мы обсудили и разрешили одной девочке, старосте класса, ответственной, вместе с ней выставлять отметки на сайте, в этот электронный журнал».*

Отдельным сценарием трудоустройства пенсионеров на рассматриваемых предприятиях является повторное трудоустройство ранее сокращенных или уволившихся по собственному желанию работников. Большая часть повторно поступающих на работу – пенсионеры по возрасту, что обусловлено причинами

предшествующего высвобождения рабочей силы. Молодые работники, как отмечалось ранее, увольняются по причинам поиска более высокооплачиваемой работы, перемены места жительства, неопределенности в выборе трудового призвания – «поиска себя», изменения семейного статуса. Причины увольнения работников пенсионного возраста связаны с первоочередным сокращением при изменении условий работы предприятия, состоянием здоровья, моральной усталостью, технологическим переоборудованием производства, желанием «пожить свободно».

Таким образом, молодежь, как правило, выбывает из категории кадрового резерва предприятия «навсегда», переезжая на другое место жительства или трудоустриваясь на другие предприятия. В то же время пенсионеры эту категорию кадрового резерва пополняют, реализуя потребности или устраняя причины, которые привели к первоначальному увольнению – отдохнув, поправив здоровье, «пожив свободно». Они являются своего рода «подушкой безопасности» для предприятий, осуществляющих свою деятельность в районах. Подобный сценарий в явном виде имеет место на большинстве рассматриваемых предприятий (6 из 10), например, на предприятии № 9:

*«И.: Новые рабочие места могут замещаться людьми в пенсионном возрасте? Или все зависит от квалификации?»*

*Р.: От квалификации зависит. Мы добирали пенсионеров 3-4 месяца назад, когда пошел объем, мы четверых пенсионеров взяли, бывших наших работников, которые ушли год тому назад, в кризис. В течение двух предшествующих лет не брали, потому что объемы упали. Они с какой специальностью шведы ушли, на ту же специальность шведы и вернулись. То есть их не надо было переучивать, они знали всю технологию».*

Весьма распространенным оказывается тип занятости пенсионеров, который можно условно назвать «колейным» (от слова

«колея»). Он заключается в продолжении работы на тех же или схожих рабочих местах, на которых сотрудник осуществлял трудовую деятельность в трудоспособном возрасте, и, что важно – на том же предприятии и в том же коллективе. При данном типе занятости в полной мере раскрываются преимущества не только самих возрастных работников, но и проявляется эффект сработанности между сотрудниками, внутреннего доверия, сохранения и преемственности традиций на предприятии. Данные обстоятельства позволяют руководителям сократить организационные издержки, связанные с человеческим фактором на производстве.

Этому типу занятости способствуют следующие факторы. Во-первых, это условия и особенности ведения хозяйственной деятельности:

- отсутствие или малое количество квалифицированных молодых кадров в районах;
- относительно низкая заработная плата;
- периферийное расположение предприятий;
- отсутствие в муниципальных районах необходимой инфраструктуры подготовки кадров, оснащенность производств морально устаревшими мощностями и медленное их обновление и т.д.

Во-вторых, это характеристики рабочей силы, представленной лицами пенсионного возраста: опыт, культура труда, готовность работать за более низкую заработную плату, универсальность умений, качество образования, трудовая мотивация, сохраненное здоровье и т.д.

Можно предположить, что на предприятиях, отличающихся высокой производительностью труда, а значит, и высоким уровнем автоматизации производства, ситуация выглядела бы иначе. Высокообразованная и способная молодежь, освоившая новые технологии производства, составила бы значительную конкуренцию лицам

пенсионного возраста, несмотря на их опыт и культуру труда, и стимулом к этому являются в первую очередь высокие зарплаты.

Примером является предприятие № 4. Полное обновление производственных фондов на таких предприятиях приводит к необходимости соответствующего переобучения персонала. При этом инвестиции – как в сотрудников, так и в социальный капитал предприятия – приводят к гораздо большей отдаче в случае их вложения в молодежный контингент. Главной причиной здесь является фактор времени. Предполагаемая длительность трудовой деятельности для молодых сотрудников гораздо больше, чем для сотрудников-пенсионеров. А значит, и капитал, инвестированный в молодой персонал, совершит большее число оборотов, принесет больше прибыли.

Как показало исследование, в районах Карелии преобладают старые предприятия, обновляющие свои фонды постепенно и достаточно медленно и при этом работающие в большинстве своем на ограниченные локальные рынки. Это позволяет постепенно проводить переобучение возрастных работников, но приводит к увеличению их доли в общей численности персонала, которая практически не изменяется со временем.

«Колейная» занятость пенсионеров на данных предприятиях устраивает всех – и работодателей, для которых нет острой необходимости улучшать условия труда и повышать заработную плату для привлечения новых кадров, и пенсионеров, для которых работа на хорошо известном рабочем месте и в устоявшемся коллективе является гораздо более предпочтительной перед другой занятостью. Важной особенностью и отличительной чертой данного типа занятости является отсутствие альтернатив для работников-пенсионеров, реализующих ее, поскольку для них фактор психологического комфорта является одним из ведущих. Трудоустройство на другом предприятии с аналогичными условиями труда означало бы

смену коллектива и необходимость «срабатываться» с новыми коллегами и учитывать требования нового руководства.

Для многих возрастных работников упомянутая «колейная» занятость является единственным приемлемым вариантом трудоустройства, и они стремятся нивелировать слабые стороны своего человеческого капитала личными преимуществами (пример предприятия № 9):

*«И.: Чем отличается мотивация пенсионеров от мотивации молодежи?»*

*Р.: У пенсионера, наоборот, мотивация еще больше, потому что он понимает: один раз не справился, второй раз не справился, и его будут замещать. И он будет трудиться из последних сил, для того, чтобы только не уйти».*

Практически все (9 из 10) респонденты отметили необходимость или желательность присутствия опытных возрастных работников на предприятии. Различалось лишь обоснование этой необходимости: наставничество, сохранение традиций, производственная необходимость, отсутствие молодых кадров. В работе на новом оборудовании и с использованием новых технологий приоритет однозначно отдавался молодежи, но по тем видам работы, где требуется внимательность, ответственность (например, складская работа, учет, контроль), работодатели склоняются в сторону найма людей третьего возраста.

Исключение составило предприятие № 4, которое оснащено современным оборудованием, осуществляет подготовку кадров самостоятельно, работает преимущественно на внешние (по отношению к республике) рынки и способно мотивировать персонал высоким уровнем оплаты труда. Оно являлось исключением и в отношении кадровой политики. Занятость пенсионеров исключена не только по объективным причинам, связанным с производственным процессом, но и по установке самого руководства.

## Выводы

Исследование проводилось в условиях северного депрессивного региона. Большинство предприятий, руководители которых приняли участие в опросе, оснащено преимущественно устаревшим оборудованием, работает на ограниченные локальные рынки и испытывает нехватку местных квалифицированных молодых кадров.

Несмотря на то что все респонденты отмечали необходимость индивидуального подхода в оценке способности к труду каждого человека, мы можем сделать вывод о наличии общих характеристик человеческого капитала работников третьего возраста, которые обуславливают практику их найма в рассматриваемых социально-экономических условиях, а значит, и воспроизводство их человеческого капитала:

- культура труда;
- мотивация (включающая приоритет производственных задач над личными);
- опыт;
- специальные знания;
- готовность работать за относительно низкую зарплату.

При этом были отмечены следующие недостатки, препятствующие найму или приводящие к сокращению возрастных работников:

- неспособность и неготовность осваивать новые технологии;
- снижение уровня здоровья.

На практике работники пенсионного возраста зачастую успешно пытаются нивелировать свои недостатки достоинствами. Распространенными, по мнению руководителей предприятий, являются практики:

- выполнения производственных задач в ущерб своему здоровью и личным интересам в целом;
- незаменимость работников пенсионного возраста по квалификации и опыту, с одной стороны, и невозможность выполнения ими некоторых функций, предписанных администрацией (например, заполнение электронных документов) – с другой создают ситуации, вынуждающие пенсионеров идти на непопулярные меры, в том числе на шантаж руководства своим увольнением;
- перманентного кадрового резерва предприятия, когда ранее уволенные или уволившиеся по собственному желанию пенсионеры возвращаются к трудовой деятельности.

Очевидно, что область применения труда пенсионеров ограничена не только объективными причинами, связанными с возрастом. Имеет значение соответствие комплексу требований того или иного рабочего места. В работе на новом оборудовании и с использованием новых технологий приоритет однозначно отдавался молодежи, но по тем работам, где требуется внимательность, ответственность, работодатели склоняются в сторону найма лиц третьего возраста.

В целом необходимость использования человеческого капитала населения пенсионного возраста в рассматриваемых социально-экономических условиях очевидна. В зависимости от внутренних особенностей предприятий и организаций различается лишь обоснование этой необходимости: наставничество, сохранение традиций, незаменимость опыта и квалификации, отсутствие молодых кадров, доверие к сотрудникам.

**Таблица 1**  
**Характеристика организаций**

**Table 1**  
**Characteristics of organizations**

№ предприятия	Численность сотрудников	Доля пенсионеров, %	Профиль деятельности	Форма организации
1	100	37 (лица старше 50 лет)	Пищевое производство	МУП
2	80	70	Образование	МКОУ
3	860	70	Здравоохранение	ГБУЗ
4	19	–	Лесозаготовка, доставка лесоматериалов	ООО
5	550	55,1	Здравоохранение	ГБУЗ
6	17	70,6	Деревообработка, котельная	ООО
7	53	13,2	Образование	МКОУ
8	144	20,8	Сельское хозяйство	ОАО
9	35	54,3	Трикотажное производство	ООО
10	35	20	Трикотажное производство	ООО

Источник: авторская разработка

Source: Authoring

**Таблица 2**  
**Кадровая политика и особенности производственных отношений на предприятиях**

**Table 2**  
**Personnel policy and specifics of productive relations at enterprises**

№ п/п	Кадровая политика в отношении пенсионеров	Внутренние факторы, обуславливающие политику	Внешние факторы, обуславливающие политику	Особенности предприятия	Особенности занятости пенсионеров на предприятии
1	Занятость пенсионеров желательна, но не обязательна	(1), отлаженный по времени технологический процесс производства	(2)	50 человек (половина) – во вредных условиях труда, (3)	Пенсионеры приходят на привычную профессию, (4), (5), (6)
2	Предпочтения в отношении пенсионеров отсутствуют	(1), равные условия труда, со временем повышается нагрузка на работников	На рынке труда в целом есть необходимые кадры среди всех возрастов	(3)	(4), (5), (6)
3	Занятость пенсионеров желательна, но не обязательна	(1), наличие опытных кадров «третьего» возраста, малое количество служебного жилья, субсидии на жилье для молодых, целевое обучение в вузе для молодых	(8), пенсионеры реже уходят на больничный, отсутствие подготовки молодых кадров на районном уровне, проблемы с жильем у молодежи	(3), необходимость работать на две ставки с переработкой	(4), (5), (7)
4	Занятость пенсионеров исключена	Современная сложная техника, относительно тяжелые условия труда, кадровая политика предприятия – обучение на рабочем месте	Отсутствие у лиц пенсионного возраста навыков работы с современной техникой, наличие квалифицированных кадров среди молодежи	Кадровая политика ориентирована на подготовку кадров на самом предприятии	Нет

5	Занятость пенсионеров желательна, но не обязательна	Малое количество служебного жилья, субсидии на жилье для молодых специалистов, целевое финансирование обучения в вузе для молодых	(8), (9), (2), приверженность пенсионеров своему делу	(3), работа на две ставки с переработкой	(4), (5), (7)
6	Предпочтения в отношении пенсионеров отсутствуют	Частичное обновление производственных мощностей. Наличие разнообразных рабочих мест. Сокращение производства	(9), (2), более адекватная оценка пенсионерами своих возможностей. Молодежь – ориентация на деньги. Культура труда пенсионеров	(3)	(4), (5), (7), пенсионеры – на старом оборудовании, на складе, молодежь – на новом оборудовании
7	Предпочтения в отношении пенсионеров отсутствуют	(1), работа на современной технике и с современными ИС. Высокая нагрузка. Работа на две ставки	(9), примерно одинаковая мотивация к труду у молодежи и пенсионеров. Отсутствие рабочих мест в районе	(3), необходимость работать на две ставки с переработкой. Большой объем бюрократической работы	(4), (5), (7)
8	Занятость пенсионеров желательна, но не обязательна	(1), (3), ненормированный рабочий день. Физический характер труда. Большая доля устаревшей техники. Неустойчивое положение предприятия	Отсутствие мотивации к труду у молодежи. Завышенные зарплатные ожидания молодежи. Ограниченные возможности найма со стороны – из других населенных пунктов	Сдельно-премиальная система оплаты труда. Возможность дополнительного заработка	(4), (5), (6), (7)
9	Занятость пенсионеров желательна, но не обязательна	Устаревшее оборудование. Наличие квалифицированных кадров и кадрового резерва из ранее сокращенных работников	(8), (2), отсутствие мотивации к труду у молодежи	(3), оплата работы по КТУ, основной способ найма работников – по знакомству	(4), (6), (7), межпоколенческие конфликты
10	Предпочтения в отношении пенсионеров отсутствуют	(1), специфический график работы. Повышенные требования к состоянию здоровья	(9), ответственное отношение к работе у пенсионеров	Сдельная оплата труда	(4)

Источник: авторская разработка

Source: Authoring

**Список литературы**

1. *Troyansky D.* Aging in World History (Themes in World History). Routledge, 2016, 152 p.
2. *Grigsby J.S.* Paths for Future Population Aging. *The Gerontologist*, 1991, vol. 31, no. 2, pp. 195–203. URL: <https://doi.org/10.1093/geront/31.2.195>
3. *Cummins Ph., Harootyan B., Kunkel S.* Workforce Development in the United States: Facilitating Opportunities to Work at Older Ages. *Public Policy & Aging Report*, 2015, Vol. 25, Iss. 4, pp. 150–154. URL: <https://doi.org/10.1093/ppar/prv023>
4. *Ромашкина Ю.В., Каргинова В.В.* Оценка человеческого капитала лиц старших возрастов в Республике Карелия // *Экономика труда*. 2018. Т. 5. № 2. С. 465–478. URL: <https://doi.org/10.18334/et.5.2.39152>
5. *Беккер Г.С.* Человеческое поведение: экономический подход: избранные труды по экономической теории. М.: Изд-во ГУ ВШЭ, 2003.
6. *Schultz T.W.* Capital Formation by Education. *Journal of Political Economy*, 1960, vol. 68, no. 6, pp. 571–583. URL: <https://doi.org/10.1086/258393>
7. *Ильинский И.В.* Инвестиции в будущее: образование в инновационном воспроизводстве. СПб: УЭФ, 1996. 164 с.
8. *Корицкий А.В.* Человеческий капитал как фактор экономического роста регионов России: монография. Новосибирск: Изд-во Сибирского ун-та потребительской кооперации, 2010. 368 с.
9. *Капелюшников Р.И.* Сколько стоит человеческий капитал России? М.: Изд-во НИУ ВШЭ, 2012. 76 с.
10. *Landry A.* La révolution démographique: études et essais sur les problèmes de la population. Paris, Librairie du Recueil Sirey, 1934, 230 p.
11. *Neugarten B.L.* Age Groups in American Society and the Rise of the Young-Old. *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 1974, vol. 415, no. 1, pp. 187–198. URL: <https://doi.org/10.1177/000271627441500114>
12. *Laslett P.* The Emergence of the Third Age. *Ageing and Society*, 1987, vol. 7, no. 2, pp. 133–160. URL: <https://doi.org/10.1017/S0144686X00012538>
13. *Доброхлеб В.Г.* Ресурсный потенциал пожилого населения России // *Социологические исследования*. 2008. № 8. С. 55–61.
14. *Зеер Э.Ф., Сыманюк Э.Э., Борисов Г.И.* Психологические факторы жизнеспособности человека позднего возраста // *Известия Российской академии образования*. 2017. № 1. С. 86–97.
15. *Wilkening R.* The Age 60 Rule: Age Discrimination in Commercial Aviation. *Aviation, Space, and Environmental Medicine*, 2002, vol. 73, no. 3, pp. 194–202.
16. *Charlesworth C.J., Smit E., Lee D.S.H. et al.* Polypharmacy Among Adults Aged 65 Years and Older in the United States: 1988–2010. *The Journals of Gerontology: Series A*, 2015, vol. 70, no. 8, pp. 989–995. URL: <https://doi.org/10.1093/gerona/glv013>

17. *Васильева А.В.* Трудовой потенциал населения старших возрастных групп в контексте социально-экономического развития регионов (на примере Республики Карелия) // *Экономика труда*. 2017. Т. 4. № 4. С. 389–400.
18. *Каргинова В.В., Ромашкина Ю.В., Прокопьев Е.А.* Типология трудового поведения лиц третьего возраста (на примере Республики Карелия) // *Российское предпринимательство*. 2018. Т. 19. № 10. С. 3231–3244. URL: <https://doi.org/10.18334/rp.19.10.39407>
19. *Курило А.Е., Молчанова Е.В., Шкиперова Г.Т. и др.* Оценка качества жизни населения муниципальных районов Республики Карелия // *Экономический анализ: теория и практика*. 2016. Т. 15. Вып. 1. С. 104–117. URL: <https://cyberleninka.ru/article/v/otsenka-kachestva-zhizni-naseleniya-munitsipalnyh-rayonov-respubliki-kareliya>
20. *Доброхлеб В.Г.* Направления социально-экономической модернизации в условиях старения населения // *Народонаселение*. 2012. № 2. С. 12–15.
21. *Римашевская Н.М.* Старшее поколение как ресурс социально-экономической модернизации России / под науч. ред. чл.-корр. РАН Н.М. Римашевской. М.: Экономическое образование, 2014. 212 с.
22. *Михель Е.А.* Воспроизводство трудового потенциала на локальных территориях Республики Карелии // *Региональная экономика: теория и практика*. 2014. № 30. С. 47–54. URL: <https://cyberleninka.ru/article/v/vosproizvodstvo-trudovogo-potentsiala-na-lokalnyh-territoriyah-respubliki-karelii>
23. *Морозова Т.В., Козырева Г.Б., Сухарев М.В.* Регион как социально-экономическая система. Петрозаводск: Изд-во ИЭ КарНЦ РАН, 2010. 308 с.

#### **Информация о конфликте интересов**

Я, автор данной статьи, со всей ответственностью заявляю о частичном и полном отсутствии фактического или потенциального конфликта интересов с какой бы то ни было третьей стороной, который может возникнуть вследствие публикации данной статьи. Настоящее заявление относится к проведению научной работы, сбору и обработке данных, написанию и подготовке статьи, принятию решения о публикации рукописи.

## **DISTINCTIVE CHARACTERISTICS OF HUMAN CAPITAL AMONG OLDER AGE GROUPS OF THE POPULATION IN THE NORTHERN REGION: EVIDENCE FROM THE REPUBLIC OF KARELIA**

**Aleksandr D. VOLKOV**

Institute of Economics, Karelian Research Centre of Russian Academy of Sciences,  
Petrozavodsk, Republic of Karelia, Russian Federation  
kov-vol@rambler.ru  
<https://orcid.org/0000-0003-0451-8483>

### **Article history:**

Received 1 November 2018  
Received in revised form  
22 November 2018  
Accepted 14 December 2018  
Available online  
15 February 2019

**JEL classification:** O15, E24,  
J14, J21, J24

**Keywords:** human capital,  
third age, retired people,  
employment

### **Abstract**

**Subject** The article discusses issues of employing the retirement age groups of people, considering the population aging trend.

**Objectives** The research identifies practices of employing the retirement age people in the northern area of the Russian Federation.

**Methods** I applied methods of institutional and logic analysis. The empirical framework comprises data of qualitative surveys as part of the socio-economic study into manpower reproduction in 2018.

**Results** Based on data of semi-structured interviews of top management, I conducted the content analysis of factors influencing employment practices with respect to the third age group of people. Such factors are considered to include the personnel policy with respect to the retirement age employees, corporate technological structure, production specifics, corporate social policy, specifics of pensioners' employment. The article reveals contemporary practices of employing people from older age groups.

**Conclusions and Relevance** The above tools allow to trace key HR approaches to the third age employees. Considering limitations of the northern economically distressed area, it is vital for most enterprises to employ the retirement age people due to comparative advantages offered by such human capital, and practices allowing to erase its weaknesses. This research may prove valuable for HR policies and regional programs for socio-economic development.

© Publishing house FINANCE and CREDIT, 2018

**Please cite this article as:** Volkov A.D. Distinctive Characteristics of Human Capital among Older Age Groups of the Population in the Northern Region: Evidence from the Republic of Karelia. *National Interests: Priorities and Security*, 2019, vol. 15, iss. 2, pp. 284–300.  
<https://doi.org/10.24891/ni.15.2.284>

### **Acknowledgments**

The article was performed as part of State job of the Federal Agency for Scientific Organizations of Russia, *The Role of Human Capital: New Economic Theories are Contemporary Challenges* (0224-2015-0003); *Institutions and Social Inequality During Global Challenges and Regional Limitations* (0218-2019-0090).

### **References**

1. Troyansky D. Aging in World History (Themes in World History). Routledge, 2016, 152 p.
2. Grigsby J.S. Paths for Future Population Aging. *The Gerontologist*, 1991, vol. 31, no. 2, pp. 195–203. URL: <https://doi.org/10.1093/geront/31.2.195>

3. Cummins Ph., Harootyan B., Kunkel S. Workforce Development in the United States: Facilitating Opportunities to Work at Older Ages. *Public Policy & Aging Report*, 2015, vol. 25, iss. 4, pp. 150–154. URL: <https://doi.org/10.1093/ppar/prv023>
4. Romashkina Yu.V., Karginova V.V. [Evaluation of human capital of elderly people in the Republic of Karelia]. *Ekonomika truda = Russian Journal of Labor Economics*, 2013, vol. 5, no. 2, pp. 465–478. (In Russ.) URL: <https://doi.org/10.18334/et.5.2.39152>
5. Becker G.S. *Chelovecheskoe povedenie: ekonomicheskii podkhod: izbrannye trudy po ekonomicheskoi teorii* [Russian edition. Human Behavior: An Economic Approach. Selected works on economic theory]. Moscow, HSE Publ., 2003.
6. Schultz T.W. Capital Formation by Education. *Journal of Political Economy*, 1960, vol. 68, no. 6, pp. 571–583. URL: <https://doi.org/10.1086/258393>
7. Il'inskii I.V. *Investitsii v budushchee: obrazovanie v innovatsionnom vosproizvodstve* [Investing in the future: Education in innovative reproduction]. St. Petersburg, UEF Publ., 1996, 164 p.
8. Koritskii A.V. *Chelovecheskii kapital kak faktor ekonomicheskogo rosta regionov Rossii: monografiya* [Human capital as an economic growth driver in the Russian regions: a monograph]. Novosibirsk, Siberian University of Consumer Cooperation Publ., 2010, 368 p.
9. Kapelyushnikov R.I. *Skol'ko stoit chelovecheskii kapital Rossii?* [How much does Russia's human capital cost?]. Moscow, HSE Publ., 2012, 76 p.
10. Landry A. *La révolution démographique: études et essais sur les problèmes de la population*. Paris, Librairie du Recueil Sirey, 1934, 230 p.
11. Neugarten B.L. Age Groups in American Society and the Rise of the Young-Old. *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 1974, vol. 415, no. 1, pp. 187–198. URL: <https://doi.org/10.1177/000271627441500114>
12. Laslett P. The Emergence of the Third Age. *Ageing and Society*, 1987, vol. 7, no. 2, pp. 133–160. URL: <https://doi.org/10.1017/S0144686X00012538>
13. Dobrokhleb V.G. [Resource potential of Russia's ageing population]. *Sotsiologicheskie issledovaniya = Sociological Studies*, 2008, no. 8, pp. 55–61. (In Russ.)
14. Zeer E.F., Symanyuk E.E., Borisov G.I. [Psychological factors of older people's viability]. *Izvestiya Rossiiskoi akademii obrazovaniya = Bulletin of Russian Academy of Education*, 2017, no. 1, pp. 86–97. (In Russ.)
15. Wilkening R. The Age 60 Rule: Age Discrimination in Commercial Aviation. *Aviation, Space, and Environmental Medicine*, 2002, vol. 73, no. 3, pp. 194–202.
16. Charlesworth C.J., Smit E., Lee D.S.H. et al. Polypharmacy Among Adults Aged 65 Years and Older in the United States: 1988–2010. *The Journals of Gerontology: Series A*, 2015, vol. 70, no. 8, pp. 989–995. URL: <https://doi.org/10.1093/gerona/glv013>
17. Vasil'eva A.V. [Labor potential of the population of older age groups in the context of the socio-economic development of regions (on the example of the Republic of Karelia)]. *Ekonomika truda = Labor Economics*, 2017, vol. 4, no. 4, pp. 389–400. (In Russ.)
18. Karginova V.V., Romashkina Yu.V., Prokop'ev E.A. [Typology of labor behavior of persons of the third age (on the example of the Republic of Karelia)]. *Rossiiskoe predprinimatel'stvo = Russian Journal of Entrepreneurship*, 2018, vol. 19, no. 10, pp. 3231–3244. (In Russ.) URL: <https://doi.org/10.18334/rp.19.10.39407>

19. Kurilo A.E., Molchanova E.V., Shkiperova G.T. et al. [Assessing the life quality of people living in municipal regions of the Republic of Karelia]. *Ekonomicheskii analiz: teoriya i praktika = Economic Analysis: Theory and Practice*, 2016, vol. 15, iss. 1, pp. 104–117.  
URL: <https://cyberleninka.ru/article/v/otsenka-kachestva-zhizni-naseleniya-munitsipalnyh-rayonov-respubliki-kareliya> (In Russ.)
20. Dobrokhleb V.G. [Directions of socio-economic modernization under the conditions of population ageing]. *Narodonaselenie = Population*, 2012, no. 2, pp. 12–15. (In Russ.)
21. Rimashevskaya N.M. *Starshee pokolenie kak resurs sotsial'no-ekonomicheskoi modernizatsii Rossii* [The older generation as a resource for the socio-economic modernization of Russia]. Moscow, Ekonomicheskoe obrazovanie Publ., 2014, 212 p.
22. Mikhel' E.A. [Reproduction of labor capacity in the local territories of the Republic of Karelia]. *Regional'naya ekonomika: teoriya i praktika = Regional Economics: Theory and Practice*, 2014, no. 30, pp. 47–54. URL: <https://cyberleninka.ru/article/v/vosproizvodstvo-trudovogo-potentsiala-na-lokalnyh-territoriyah-respubliki-karelii> (In Russ.)
23. Morozova T.V., Kozyreva G.B., Sukharev M.V. *Region kak sotsial'no-ekonomicheskaya sistema* [The region as a socio-economic system]. Petrozavodsk, Karelian Research Centre of Russian Academy of Sciences Publ., 2010, 308 p.

#### **Conflict-of-interest notification**

I, the author of this article, bindingly and explicitly declare of the partial and total lack of actual or potential conflict of interest with any other third party whatsoever, which may arise as a result of the publication of this article. This statement relates to the study, data collection and interpretation, writing and preparation of the article, and the decision to submit the manuscript for publication.