

**МИНИСТЕРСТВО ТРУДА, ЗАНЯТОСТИ И СОЦИАЛЬНОЙ  
ЗАЩИТЫ РЕСПУБЛИКИ ТАТАРСТАН**

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ КАЗЕННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ  
«РЕСПУБЛИКАНСКИЙ ИНФОРМАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЙ  
ЦЕНТР В СФЕРЕ СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ»**

**ТРУДОВАЯ ЗАНЯТОСТЬ  
ПОЖИЛЫХ ЛЮДЕЙ**

**Информационно-методический справочник  
для работников социальной сферы**

**Казань 2016**

**УДК 331.548:364**

**ББК 60.9**

**Т 78**

Информационно-методический справочник «Трудовая занятость пожилых людей» разработан в рамках реализации государственной программы «Социальная поддержка граждан Республики Татарстан» на 2014–2020 гг. и подпрограммы «Повышение качества жизни граждан пожилого возраста» на 2014 – 2020 гг.

**Общая редакция – Э.Р. Зарипова** – министр труда, занятости и социальной защиты Республики Татарстан, к.пед.н.

**Научный руководитель – Н.Н. Исланова** – директор Государственного казенного учреждения социального обслуживания «Республиканский информационно-методический центр в сфере социального обслуживания», к.ф.н.

**Составители:** зав. отделением развития инновации в социальной сфере **Н.А.Федорова**; методист отделения **Г.Т. Гилязова**, к.фил.наук.

**Т 78 Федорова Н.А., Гилязова Г.Т., Трудовая занятость пожилых людей:** информационно-методический справочник для работников социальной сферы. – Казань, ООО «Офсет-Сервис», 2016 – 76 с.

Информационно-методический справочник посвящен одной из актуальных проблем – трудоустройству и возможности использования профессиональной компетентности граждан пожилого возраста. В предлагаемые информационно-методические материалы включены сведения о возможностях выбора трудовой занятости пожилыми, формы трудовой занятости граждан пожилого возраста, даны рекомендации для соискателей.

В справочнике представлен опыт работы Свердловской области в рамках региональной комплексной программы «Старшее поколение» на 2014 – 2018 годы.

Данный справочник адресован специалистам организаций социального обслуживания населения, специалистов служб занятости РТ, которые будут оказывать помощь пожилым людям, желающим активно заниматься трудовой деятельностью после выхода на пенсию, а также гражданам предпенсионного и пенсионного возраста, которые намерены найти себя в другой профессиональной роли и продолжить трудовую деятельность в пенсионном возрасте.

## СОДЕРЖАНИЕ

	стр.
<b>Введение</b> .....	4
<b>Раздел 1. Профессиональная ориентация граждан пожилого возраста</b> .....	14
1.1. Профориентация. Основные понятия, цели и задачи профориентационной работы с гражданами пожилого возраста .....	15
1.2. Опыт работы Республики Татарстан по профессиональной ориентации граждан пожилого возраста .....	18
<b>Раздел 2. Выбор новой формы трудовой занятости</b> .....	26
2.1. Источники найма и способы поиска работы.....	26
2.2. Анализ вакансий .....	31
2.3. Подготовка личных документов: резюме, автобиография.....	34
<b>Раздел 3. Формы занятости граждан пожилого возраста. Их преимущества и недостатки</b> .....	39
3.1. Дистанционный труд.....	39
3.2. Надомная работа .....	41
3.3. Самозанятость (собственное дело) .....	41
3.4. Социальное предпринимательство .....	46
<b>Раздел 4. Рекомендации по выбору новой формы трудовой занятости граждан пожилого возраста</b> .....	48
4.1. Ошибки при выборе профессии.....	48
4.2. Как распознать работодателя-мошенника? .....	49
4.3. Бизнес-идеи для организации предпринимательской деятельности и самозанятости пожилых граждан .....	57
4.4. Советы для соискателя на испытательный срок.....	63
<b>Список литературы</b> .....	65
<b>Приложение 1. Примерный учебно-тематический план по программе «Трудовая занятость граждан пожилого возраста»</b> .....	66
<b>Приложение 2. Образец составления резюме</b> .....	67
<b>Приложение 3. Образец написания автобиографии</b> .....	72

## ВВЕДЕНИЕ

Для современной России процессы старения населения являются особенно актуальными, так как происходят на фоне относительно низкой продолжительности жизни населения и сохраняющейся высокой смертности трудоспособного населения.

В связи со старением населения Российской Федерации и возможным повышением пенсионного возраста увеличивается показатель демографической нагрузки на пожилых людей. Если в 2007 году на 1000 человек трудоспособного возраста приходилось 326 человек старше трудоспособного возраста, то в 2014 году оно составило 384 человека соответствующего возраста.

По состоянию на 31 декабря 2014 года численность пенсионеров, состоящих на учете в территориальных органах Пенсионного фонда Российской Федерации, составляет 41,46 млн. человек. Из них 38 млн. человек получают трудовые пенсии.

По прогнозам Росстата в предстоящем десятилетии тенденция старения населения в Российской Федерации сохранится. К началу 2021 года доля лиц старше трудоспособного возраста в общей численности населения страны возрастет до 26,7%, а их численность достигнет 39,5 млн. человек. Как следствие такой динамики с каждым годом будет нарастать потребность экономики в использовании труда пожилых людей.

В связи с этим, стимулирование занятости граждан пожилого возраста является одним из важных направлений государственной политики Российской Федерации и имеет большое значение как с позиции обеспечения доходов пожилых людей, использования имеющегося у них образовательного и трудового потенциала в интересах экономики страны, так и с точки зрения социализации пожилых людей, их интеграции в жизнь общества.

В последние годы наметилась устойчивая тенденция роста занятости пенсионеров. После выхода на пенсию продолжает трудиться каждый второй пенсионер.

Однако не всем пенсионерам удается реализовать свой трудовой потенциал. По данным Росстата в 2014 году более 196 тыс. граждан старше трудоспособного возраста хотели бы работать, ищут работу и готовы приступить к ней. Также испытывают трудности при подборе подходящей работы и трудоустройстве граждане предпенсионного возраста, доля которых в общей численности зарегистрированных безработных в конце декабря 2014 года составила 9,2%. По данным обследования населения по проблемам занятости в со-

ставе безработных граждан, классифицируемых в соответствии с критериями Международной организации труда, лица в возрасте 50–59 лет составляли 16,8%, в возрасте 60–72 года – 2,9 %.

С целью определения потребностей для продолжения трудовой деятельности в 2012–2014 годах в ряде пилотных регионов Российской Федерации проведены выборочные социологические опросы граждан предпенсионного и пенсионного возраста, которыми было охвачено более 6,3 тыс. человек. В числе опрошенных граждан доля граждан предпенсионного возраста составляет 54,7%, пенсионного возраста – 45,3%. На момент проведения опроса 91,4% респондентов не работали.

По мнению респондентов, процесс трудоустройства затруднен в связи с отсутствием вакансий (45,2%), недостаточно высоким уровнем заработной платы (23,0%), неподходящими условиями труда (13,7%), отсутствием требуемой квалификации (6,7%), а также ограничениями по возрасту, состоянием здоровья (11,4%).

При этом из числа опрошенных более 14% высказали желание пройти профессиональное обучение или повысить квалификацию в целях продолжения трудовой деятельности. Из них около 70% составляют лица, имеющие среднее профессиональное и высшее образование (руководители и инженерно-технические работники, педагогические работники).

Перспективы повышения уровня занятости и качества жизни среди граждан пожилого возраста, состоят в возможности выбора ими новой формы трудовой занятости и эффективном использовании имеющегося трудового потенциала каждого человека.

Это позволит удовлетворить возрастающую потребность экономики в квалифицированных кадрах и снизить структурный дисбаланс на рынке труда, в том числе в социальной сфере.

Содействие занятости лицам предпенсионного и пенсионного возраста осуществляется в соответствии с Законом Российской Федерации от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации») в рамках региональных программ содействия занятости, финансируемых из бюджетов субъектов Российской Федерации.

В соответствии с Законом Российской Федерации от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 (ред. от 22.12.2014) «О занятости населения в Российской Федерации») граждане предпенсионного и пенсионного возраста имеют право на содействие в подборе подходящей работы, бесплатное получение информации и

услуг, связанных с профессиональной подготовкой, переподготовкой и повышением квалификации.

Эффективным механизмом поддержки социальной активности пожилых людей является их включение в образовательный процесс.

Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» впервые нормативно закреплено понятие непрерывного образования, которое обеспечивает возможность реализации права граждан на образование в течение всей жизни.

Увеличение доли людей старшего возраста, участвующих в различных формах и видах образовательной деятельности, приводит к минимизации издержек, связанных с наступлением «третьего возраста» человека, обеспечивая ему здоровую и активную жизнь в период старения.

Важно отметить, что указанным федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» созданы условия, позволяющие гибко и оперативно обеспечивать соответствие квалификации человека меняющимся условиям профессиональной деятельности и социальной среды.

Кроме того, с целью развития системы непрерывного образования, Российская Федерация с 2013 года в соответствии с подпрограммой Государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» на 2013-2020 годы принимает участие в международной программе Организации экономического сотрудничества и развития по оценке навыков и компетенций взрослого населения трудоспособного возраста PIAAC, в рамках которой изучается уровень базовых компетенций населения, в частности, насколько свободно взрослые люди умеют пользоваться на работе и в повседневной жизни для получения и передачи информации книгами, компьютером, цифровыми технологиями.

В целях гармонизации отдельных направлений государственной политики в отношении граждан пожилого возраста, обеспечения устойчивого развития стареющего общества и создания единого комплексного подхода к созданию общества для всех возрастов Министерством труда и социальной защиты РФ был предложен Проект Стратегии действий в интересах граждан пожилого возраста (*далее Стратегия*).

Документ подготовлен в связи с увеличением численности и доли граждан старше трудоспособного возраста в России, а также усложнением структуры социально-экономической группы пожилых людей. Стратегия призвана

определить цели, принципы, задачи и приоритетные направления государственной социальной политики в отношении граждан пожилого возраста.

В частности, в качестве ключевых целей государственной социальной политики в отношении граждан пожилого возраста определены устойчивое повышение продолжительности, уровня и качества жизни пожилых людей, а также стимулирование активного долголетия граждан пожилого возраста, их социального и экономического интегрирования в жизнь общества. При этом планируется обеспечить достойное материальное и социальное положение граждан пожилого возраста, эффективно использовать их труд, создать условия для удовлетворения образовательных потребностей, повысить уровень финансовой грамотности пожилых граждан, развить систему соцобслуживания, обеспечить пожилых граждан лекарствами и т. п.

Реализация Стратегии намечена по следующим приоритетным направлениям:

- применение дифференцированного подхода к определению форм социальной поддержки граждан пожилого возраста (включая доведение доходов граждан пожилого возраста до уровня, обеспечивающего среднедушевой доход в размере прожиточного минимума в регионе);

- стимулирование занятости граждан пожилого возраста (в том числе разработка спецпрограмм профобучения пенсионеров, желающих продолжать трудиться, осуществление мероприятий по недопущению возрастной дискриминации на рынке труда, организация специализированных ярмарок вакансий);

- повышение уровня финансовой грамотности граждан пожилого возраста (например, путем разработки образовательных программ повышения финансовой грамотности и разработки финансовых продуктов и услуг, адаптированных для граждан пожилого возраста);

- обеспечение доступа пожилых людей к информационным и образовательным ресурсам.

Кроме того, в числе приоритетных направлений реализации Стратегии – развитие современных форм социального обслуживания, формирование условий для организации досуга граждан пожилого возраста, совершенствование системы охраны здоровья, развитие рынка соцуслуг, защита прав пожилых граждан.

Предполагается, что итогом реализации Стратегии станет сформированная система мер, направленных на повышение благосостояния и социально-

культурного развития пожилых людей, укрепление их здоровья, повышение продолжительности жизни и активного долголетия.

Стратегия призвана выполнять задачу по координации деятельности государственных и общественных институтов для решения существующих проблем граждан пожилого возраста. Результатом реализации основных направлений, изложенных в Стратегии, должно стать так называемое «активное старение», которое предполагает оптимизацию состояния здоровья пожилых людей, активное участие в жизни общества, повышение благосостояния и социальное благополучие граждан пожилого возраста.

Первый этап ее реализации запланирован на период с 2015 до 2020 года.

Второй этап – с 2020 года до 2025 года.

**Основными задачами** государственной социальной политики в отношении граждан пожилого возраста являются:

- обеспечение достойного материального и социального положения граждан пожилого возраста;
- рациональное использование имеющихся трудовых ресурсов, эффективное использование труда пожилых людей;
- создание условий, при которых пожилой человек сам сможет выбрать продолжить ему работу или уйти на заслуженный отдых;
- создание условий для удовлетворения образовательных потребностей граждан пожилого возраста;
- создание условий и механизмов сохранения или повторной интеграции пожилых людей в сферу профессиональной деятельности;
- повышение уровня финансовой грамотности пожилых граждан в условиях современной экономики;
- создание условий для систематических занятий физической культурой и спортом граждан пожилого возраста;
- повышение качества и расширение перечня услуг, предоставляемых учреждениями культуры для граждан пожилого возраста;
- развитие системы социального обслуживания граждан пожилого возраста, включая современные формы предоставления социальных услуг, обеспечение их доступности, в том числе в сельской местности;
- создание условий для развития рынка социальных услуг и участия в нем организаций различных форм собственности;
- совершенствование системы охраны здоровья граждан пожилого возраста;

- обеспечение граждан пожилого возраста лекарственными изделиями и изделиями медицинского назначения, учитывающими специфику возраста;
- обеспечение производства специальной ориентированной на возрастные особенности пожилых граждан одежды и обуви;
- обеспечение приспособленности к потребностям маломобильных групп населения парка общественного транспорта;
- развитие благотворительности, добровольческой (волонтерской) деятельности по отношению к пожилым гражданам;
- формирование позитивного и уважительного отношения к старости и пожилым людям, повышение готовности всего населения к происходящим демографическим изменениям.

Так, в части Стратегии, касающейся **Стимулирования занятости граждан пожилого возраста предусмотрено:**

- создание экономических и социальных условий, мотивирующих данную категорию граждан к трудовой занятости;
- разработка и реализация особых форм психологической и профориентационной работы (что позволит пожилым гражданам адаптироваться к современным требованиям рынка труда);
- разработка специальных программ профессионального обучения граждан пенсионного возраста, желающих продолжать трудиться;
- активное взаимодействие органов службы занятости с работодателями для создания специального банка вакансий, ориентированного на пожилых граждан и лиц пенсионного возраста;
- использование потенциала работодателей, как основного звена, соединяющего трудовую и социальную сферу;
- осуществление мероприятий по недопущению возрастной дискриминации на рынке труда;
- организация профессионального обучения (переобучения) по востребованным на рынке труда профессиям и специальностям с учетом имеющегося трудового потенциала пожилых работников;
- создание условий для обучения граждан пожилого возраста компьютерной грамотности, в том числе посредством разработки единой программы и методических пособий для обучения компьютерной грамотности граждан пожилого возраста;

– содействие развитию малого предпринимательства среди лиц пенсионного возраста, надомной, временной, гибкой и дистанционной занятости, в том числе в сельской местности;

– повышение информированности граждан предпенсионного и пенсионного возраста о возможностях трудоустройства;

– организация просвещения работодателей о преимуществах сохранения и поощрения занятости пожилых работников;

– организация общественного контроля за соблюдением трудового и социального законодательства, имеющего отношение к трудовой деятельности работников пожилого возраста, в том числе пожилых лиц с инвалидностью.

– реализация органами службы занятости активных действий на рынке труда, направленных на:

✓ организацию специализированных ярмарок вакансий,

✓ проведение выборочных социологических опросов граждан предпенсионного и пенсионного возраста в пилотных субъектах Российской Федерации с целью определения потребности в профессиональном обучении для продолжения трудовой деятельности, трудоустройства;

✓ разработку и реализацию мероприятий, предусматривающих возможность привлечения граждан предпенсионного и пенсионного возраста в сферу социальных услуг, в том числе для присмотра и ухода за детьми дошкольного возраста;

✓ развитие наставничества посредством использования трудового потенциала граждан предпенсионного и пенсионного возраста;

✓ развитие дистанционной (надомной) занятости в целях обеспечения трудовой деятельности граждан предпенсионного и пенсионного возраста и другие;

Итогом реализации Стратегии станет сформированная система мер, направленных на повышение благосостояния и социально-культурного развития пожилых людей, укрепление их здоровья, повышение продолжительности жизни и активного долголетия.

В Свердловской области, в рамках региональной комплексной программы «Старшее поколение» на 2011 – 2018г., при комплексных центрах социального обслуживания населения действует «Школа пожилого возраста». Одним из направлений деятельности Школы является профессиональная ориентация пожилых граждан.

В Москве и в Московской области в рамках клуба “Супер-Бабушка”, функционируют разнообразные программы: *волонтерское движение, музыкальный коллектив “Московские Супер-Бабушки”, обучающие программы* — компьютерной грамотности, иностранных языков, здорового образа жизни, курсы по моделированию одежды, созданию модного образа, косметологии и *make up, выездные программы* — экскурсионный отдых, совмещенный с занятиями, практикумами, тренингами и конференциями.

В территориальном центре социального обслуживания “Жулебино” Юго-Восточного административного округа г. Москвы с 2010 г. реализуется социальная практика “*Завтра на пенсию*”. Цели практики: информирование людей предпенсионного возраста о мероприятиях направленных на поддержку граждан пенсионного возраста; профилактика страха перед наступающей старостью.

В Республике Башкортостан в рамках программы “Третьему возрасту — богатую духовную жизнь” действуют проекты: ***Школа здоровья и долголетия***, подкрепленная информационным разделом на сайте Общества “Знание” Республики Башкортостан «Будь здоровым! Живи долго!». Здесь размещена информация о семинарах, курсах и тренингах по оказанию первой медицинской помощи, по основам лечебного массажа, снятию стресса, профилактики депрессии и т. п. ***Школа памяти*** – создание учебно-методической базы по организации обучения людей, желающих изучать историю своего края, города, села, своей семьи, своего рода, своей фамилии. ***Школа самореализации***: народно-художественное творчество, народные промыслы, садоводство и огородничество, работа в Интернете, компьютерная графика, фото и видеосъемка, изучение иностранных языков. На сайте Общества «Знание» Республики Башкортостан размещены информационные разделы «Будь здоровым! Живи долго!», «Найди дело по душе!», «Школа писательства».

В рамках Программы «Содействие занятости населения Владимирской области на 2014–2016 годы» по заказу службы занятости осуществляется показ на региональных и местных телеканалах видеоролика социальной рекламы «Программа профессионального обучения пенсионеров». На интернет-портале департамента по труду и занятости населения функционирует информационный раздел «Обучение пенсионеров, желающих возобновить трудовую деятельность». Программа «*Ветераны для ветеранов*»: организует лектории (регулярные выступления ветеранов перед ветеранами) в госпиталях, домах престарелых, сельских школах и клубах; проведение консультаций

по правовым, финансовым, жилищным вопросам для ровесников - пожилых людей.

В Кемеровской области реализуется социальная практика “Души тепло мы дарим детям”, направленная на социальную самореализацию пожилых людей путем вовлечения их в добровольческое движение. Пожилые люди с удовольствием выращивают на личных приусадебных участках овощную продукцию и оказывают натуральную помощь (овощами, ягодами) городскому дому ребенка. Также пожилые мастерицы изготавливают трикотажные изделия - теплые вещи: носки, рукавицы, шарфы, кофточки, платья, пинетки и др.

В Бурятии действует совместная практика помощи семьям, имеющим детей-инвалидов “Бабушка на час”. Практика запущена на средства Министерства социальной защиты населения Республики Бурятия при содействии филиала РГУ “Центр социальной поддержки населения” и службы ранней помощи “Солнышко”. Родителям детей-инвалидов часто не достает мудрого совета и помощи в домашних хлопотах, а пожилым людям не хватает общения. Женщины, вышедшие на пенсию по возрасту, взяли под опеку особых детей, пока родители ходят по делам: в аптеку, в магазин или в гости, сидят с ребенком, гуляют и занимаются с ним. Услуги “бабушек на час” оплачивает фонд по гранту Министерства социальной защиты населения Республики Бурятия, перечисляя деньги семьям. В свою очередь, мамы ежемесячно предоставляют отчет о работе своих помощниц.

Услуга “Бабушка на час”, стартовавшая в Бурятии, оказалась востребованной также в Нижегородской и Ивановской областях.

В Республике Татарстан людей старше трудоспособного возраста — 873 тыс. 283 человека, или 22,7 процента от постоянного населения республики. В том числе мужчин пенсионного возраста в регионе — 250 тыс. 293, женщин 622 тыс. 888. Таким образом, в Республике Татарстан каждый четвертый человек – преклонного возраста. Для граждан пожилого возраста в центрах занятости г. Казани и муниципальных районах регулярно проводятся ярмарки вакансий для пожилых граждан, с участием представителей кадровых служб предприятий и организаций города и республики, таких как Страховая компания «Росгосстрах», филиалы ОАО «Сбербанк России» и УФПС «Татарстан почтасы» и др. Посетители ярмарки имеют возможность получить широкий спектр консультационных услуг по вопросам занятости, профобучения, самозанятости и социальным гарантиям.

Для успешной реализации профессиональной ориентации пожилых людей данной категории требуется помощь специалистов, прошедших специальное обучение. В Республике Татарстан предлагается организовать обучение специалистов, работающих с пожилыми гражданами, навыкам активного самостоятельного поиска работы для дальнейшей реализации трудовой занятости пожилых граждан.

Предлагаемая программа «Трудовая занятость граждан пожилого возраста» позволяет обучить специалистов, работающих с данной категорией людей, технологиям и средствам активного поиска работы.

## **РАЗДЕЛ 1. Профессиональная ориентация граждан пожилого возраста**

По состоянию на 1 сентября 2014 года численность получателей пенсий в Республике Татарстан составила 1 082, 3 тыс. человек (около 28% общей численности населения), в т.ч. работающих пенсионеров – 411,3 тыс. человек (38,0% от общей численности получателей пенсии).

По сравнению с началом 2014 года на 1 сентября 2014 года численность пенсионеров увеличилась на 7,1 тыс. человек.

Проблема занятости пожилых в России, несмотря на свой латентный характер, требует решения. Для этого изначально необходимо иметь ответы на вопросы: что дает современному российскому пенсионеру экономическая активность, как влияет включенность пенсионера в профессионально-деловую среду на различные сферы его жизнедеятельности. Однако какой бы аспект проблемы занятости пожилых мы ни рассматривали, ведущим мотивом является продолжение трудовой деятельности.

В качестве мотива продолжения трудовой деятельности работающие пенсионеры, принявшие участие в исследовании, указали на: материальную заинтересованность – 59%; желание быть в коллективе – 25%; получение морального удовлетворения от труда – 19%; желание быть нужным, востребованным – 41%; сохранение положения в обществе – 6%. Задавая прямой вопрос о мотивах трудовой деятельности, определяется следующая тенденция: пенсионеры посредством продолжения трудовой деятельности стремятся оставаться включенными в социум, хотя ведущей причиной считают материальную сторону. Действительно, работающие пенсионеры в значительно большей степени (41%), чем их неработающие ровесники (25%), фиксируют внимание на материальном благополучии как на условии, необходимом для счастливой старости, что в целом подтверждает приоритет материальной заинтересованности среди мотивов продолжения трудовой деятельности в пожилом возрасте.

В связи с растущим дефицитом трудовых ресурсов вопрос о приёме на работу пенсионеров становится всё более актуальным для организаций. Пенсионеры по сравнению с молодыми работниками менее конкурентоспособны на рынке труда, чаще соглашаются на низкую зарплату и реже просят её повышения.

Немаловажным фактором является то, что трудовая деятельность – существенный источник доходов пенсионеров, способствующий повышению их самооценки, формированию активного образа жизни. В трудовой сфере требуется особое внимание к пенсионерам. Многие пенсионеры ежегодно пользуются услугами профориентаторов и психологов службы занятости населения.

Для реализации Стратегии действий в интересах граждан пожилого возраста может быть предложена следующая форма работы с гражданами пожилого возраста на базе КЦСОН – в Центрах будут проводиться консультации по самореализации личности, профессиональная психодиагностика, профессиональная ориентация граждан пожилого возраста, обучение по программе «Трудовая занятость граждан пожилого возраста».

В рамках профессиональной ориентации пожилых людей в обучении навыкам активного самостоятельного поиска работы требуется помощь специалистов, прошедших специальное обучение. Предлагаемая программа «Трудовая занятость граждан пожилого возраста» позволяет научить специалистов, работающих с данной категорией людей, технологиям и средствам активного поиска работы.

### **1.1. Профориентация. Основные понятия, цели и задачи работы с гражданами пожилого возраста**

Профессиональная ориентация – научно обоснованное распределение людей по различным видам профессиональной деятельности в связи с потребностями общества в различных профессиях и способностями индивидов к соответствующим видам деятельности.

Профессиональная ориентация пожилых людей – это выбор новой сферы деятельности (профессии) до/после выхода на пенсию с учётом новых потребностей и возможностей личности. Данная категория людей может определиться с возможными направлениями новой формы трудовой занятости, видами профессиональной деятельности, соответствующими личностным качествам человека, с учётом возможностей и потребностей для успешной социализации и повышения качества жизни граждан пожилого возраста.

Профориентация предусматривает проведение комплекса взаимосвязанных мероприятий: пропаганды, просвещения, профконсультирования.

Можно определить следующие основные характеристики профессиональной ориентации:

- профориентация представляет собой систему государственных мероприятий. Она призвана решить задачи, связанные с рациональным использованием кадров, оптимальной их расстановкой;

- научность её форм и методов.

Профориентация предполагает учёт трёх основных условий, позволяющих обеспечить её эффективность:

1. Потребностно-мотивационной сферы личности при выборе профессии.

2. Способностей и других личностных характеристик человека.

3. Потребностей общества в специалистах определённого профиля, представляющих интерес для организации в различных службах и в разные периоды времени.

В процессе профориентационной работы применяются следующие методы:

- объективные тесты с выбором ответа. К ним относятся интеллектуальные тесты, тесты специальных способностей, а также тесты достижений, определяющие уровень знаний, умений и навыков;

- тесты-опросники, диагностирующие черты личности и направленность: интересы, установки, отношения, ценностные ориентации;

- методики субъективного шкалирования о самооценке, предусматривающие оценку каких-то объектов внешнего мира, людей, событий своей жизни либо самого себя. Консультируемому предлагают определённые шкалы в словесной, числовой или графической форме для оценки и шкалирования. К этой группе относятся методика самооценки Дембо-Рубинштейна, семантический дифференциал, методики ранжирования (тест Люшера), сортировки (каузометрия) и др.;

- интерактивные методики. В эту группу входят психологическая беседа (интервью); ролевая игра;

- проективные методики, построенные на интерпретации ответов клиента на внешне нейтральные вопросы, его реакцией на ситуации, допускающие множественность возможных суждений при восприятии;

- стандартизированное аналитическое наблюдение, характеризуемое наличием цели и предмета наблюдения, процедурной схемы, выделенными признаками наблюдения и способами их регистрации. На основании анализа признаков наблюдения производится интерпретация поведения и принимается решение;

- приборные психофизиологические методики, применяемые в основном в целях профессионального отбора.

Профессиональное становление охватывает длительный период жизни человека – 35–40 лет. В течение этого времени меняются жизненные и профессиональные планы, происходит смена социальной ситуации, ведущей деятельности, перестройка структуры личности.

С возрастом связано понятие «трудовой потенциал» человека. Каждый этап жизни человека характеризуется различным уровнем формирования, развития и сохранения «трудового потенциала». В период жизни человека с начала трудоспособного возраста до 30 лет формируется образ профессионального пути, способности и потребности личности, ее направленность и стремления, формируется устойчивый трудовой потенциал. Возрастная группа от 30 до 50 лет характеризуется зрелостью и максимальным уровнем развития трудового потенциала. В последнее десятилетие сформировался культ успеха, молодости и богатства, мобильности и независимости. Это создает серьезные проблемы работникам старше 50 лет. Однако динамика трудового потенциала в возрасте от 50 лет и старше не одинакова, можно выделить 2 группы:

1. группа пожилых людей, трудоспособность которых снижается вследствие психофизиологического старения;

2. группа пожилых людей, характеризующаяся сохранным трудовым и деловым потенциалом: опыт, способность к принятию решений, умение нести ответственность за принятые решения, владение искусством организовывать себя и других. Это позволяет таким людям продолжать трудовую деятельность не менее, а в отдельных случаях и более успешно.

Но, как правило, достижение пенсионного возраста приводит к уходу из профессиональной жизни. Однако, к 55–60 годам личность не успевает полностью исчерпать свой трудовой и профессиональный потенциал. Высокий профессионализм, несмотря на имеющуюся профессиональную усталость, порождает сомнение в оправданности выхода на пенсию. Профессиональная жизнь после карьеры возможна для тех пожилых людей, которые находят в себе силы продолжать активную профессиональную деятельность.

Для того, чтобы оценить трудовой потенциал пожилого человека и выбрать новую форму занятости, необходимо провести анализ следующих показателей:

- образования;

- квалификации;
- связанных с работой знаний;
- профессиональных наклонностей и психометрических характеристик;
- связанных с работой умений;
- направленность личности;
- категории интереса к какому-либо виду деятельности, т. е. внутренних побуждениях к ней.

*Таким образом, целями профориентационной работы являются:*

1. Ознакомление граждан пожилого возраста с возможностями трудоустройства для продолжения трудовой деятельности или приобретения новых форм трудовой занятости.

2. Ознакомление граждан пожилого возраста с возможностями активного/интерактивного трудоустройства и самозанятости в рамках государственной программы по поддержке граждан пожилого возраста.

3. Мотивация граждан пожилого возраста к реализации собственного трудового и профессионального потенциала.

4. Удовлетворенность граждан пожилого возраста своей новой социальной ролью и статусом.

5. Повышение качества жизни пожилых людей, укрепление их здоровья, повышение продолжительности жизни и активного долголетия.

6. Удовлетворение спроса общества на квалифицированных, ответственных и опытных работников.

*Задачами профориентационной работы являются:* изучение основных форм трудовой занятости; овладение методами поиска рабочих мест; умение составлять резюме и поисковые запросы.

В результате обучения по предлагаемой программе слушатели должны знать современные формы занятости пожилых людей, приобрести практические навыки и умения в поиске работы.

## **1.2. Опыт работы Республики Татарстан по профессиональной ориентации граждан пожилого возраста**

По поручению Президента Республики Татарстан Р.Н. Минниханова в соответствии с распоряжением Кабинета Министров РТ от 23.12.2011 №2435-р, от 13.02.2012 № 234-р, от 31.19.2012 №1957-р и совместным приказом Министерства труда, занятости и социальной защиты РТ, Министерства образо-

вания и науки Республики Татарстан от 28.12.2011 №682/6801/11 в Республике Татарстан реализован проект «Интернет-Долголетие» 2012 – 2013 гг.

Реализация данного направления осуществляется в целях овладения гражданами из числа пенсионеров, лиц предпенсионного и пожилого возраста, проживающих в Республике Татарстан, навыками использования современных компьютерных технологий, способствующих общему развитию, социальной адаптации и общению, сохранению активной жизненной позиции данных граждан, содействия им в получении государственных услуг в электронном виде.

Активному долголетию граждан пожилого возраста способствует также реализация проекта **Университет третьего возраста**, который осуществляется практически по всей России. Однако в современном обществе многие пожилые люди чувствуют себя не востребованными, ощущают свою нереализованность, ненужность, в этом плане Университет третьего возраста помогает пожилым людям адаптироваться к жизни в современных условиях, обрести уверенность в своих силах, чувствовать себя социально активными.

С этой целью с марта 2007 года при поддержке Общероссийской общественной организацией «Союз пенсионеров России по Республике Татарстан» в рамках проекта «Университет третьего возраста» по образовательным программам, при участии крупнейших центров образования и науки России К(П)ФУ, КГМУ, КазГУКИ и Отделения Пенсионного фонда РФ по Республике Татарстан, Министерства образования и науки Республики Татарстан, Министерства труда и социальной защиты РТ, органов местного самоуправления Республики Татарстан, образовательных учреждений в муниципальных образованиях Республики Татарстан организовано обучение людей пожилого возраста.

Целью данного образовательного проекта является создание условий для реализации прав людей пожилого возраста на образование в течение всей жизни, удовлетворения их индивидуальных потребностей, повышения интеллектуального общекультурного уровня, содействие самореализации и адаптации к современной жизни.

Девиз Университета третьего возраста – «Через обучение – к повышению качества жизни».

Деятельность Университета третьего возраста предусматривает:

– обучение пожилых людей и повышение их социальной комфортности в современном быстро изменяющемся обществе;

- формирование и развитие среды общения;
- содействие улучшению здоровья и физической активности.

Особенностью обучения в Университете является привлечение колоссального жизненного опыта пожилых людей в учебный процесс, высокая мотивация, так как обучение строится, как правило, на программах, разработанных с учетом интереса и потребностей самих пожилых граждан.

Проект объединяет людей различного социального и материального статуса, различных профессий. Любой желающий неработающий пенсионер может стать слушателем Университета и посещать те занятия, которые ему интересны. Образовательные программы адаптированы специально для работы с людьми старшего возраста. Обучение организовано на бесплатной основе. Прием в Университет проводится один раз в год (15 мая) на основании личного заявления пенсионера с предъявлением пенсионного удостоверения и копии диплома об образовании<sup>1</sup>. Обучение в г. Казани организовано в учебных аудиториях К(П)ФУ, в КГМУ, КазГУКИ, в общеобразовательных школах и учреждениях среднего профессионального образования силами преподавателей этих учреждений.<sup>2</sup> Программы Университета реализуются практически по всему Татарстану (рис. 2.1.1).



Рис. 2.1.1. Университеты третьего возраста и филиалы в Республике Татарстан

<sup>1</sup> Мишина Л.Н. Мы станем народным университетом третьего возраста. 29 марта 2007 г. / Режим доступа: [www.tatarinform.ru](http://www.tatarinform.ru) (Дата обращения: 01.05.2015).

<sup>2</sup> Романов Е. Университет третьего возраста — эффективная форма вовлечения пенсионеров в активную жизнь / Романов Е. // Работник социальной службы. 2015. №1. – С.58.

Обучение пожилых людей в Университете третьего возраста РТ началось с 2007 года. Было организовано обучение по 6 учебным программам: экономика и право; основы компьютерной грамотности; здоровье пенсионера; основы самопомощи; обустройство сада; дизайн<sup>3</sup>.

С 2009–2010 учебного года к перечню программ добавились следующие: философия; психология и педагогика; татарский язык; немецкий язык. И их общее количество составило 10 учебных программ.

В 2010–2011 гг. к имеющимся программам добавились танцевальная терапия; технология декоративно-прикладного художественного творчества; татарский театр; русский театр; татарская театральная эстрада (всего 15 программ).

В 2011–2012 гг. история Казани; история религий. И к 2014–2015 учебному году для обучения пожилых людей стало доступно 17 учебных программ<sup>4</sup>.

Процесс обучения реализуется в формах: краткосрочного обучения не менее 72 часов, курсового обучения от 72 до 140 часов. Обучение завершается сдачей соответствующего программе зачета, реферата, научно-практической конференцией, контрольной работой.

Слушателю, выполнившему все требования учебного плана, выдаются сертификаты государственного образца К(П)ФУ, КГМУ, КазГУКИ или сертификаты негосударственного образца Союза пенсионеров России. Руководство Университетом осуществляет Правление Регионального Отделения Общероссийской общественной организации «Союз пенсионеров России» по Республике Татарстан и учебно-методический Совет. Из рядов самих студентов избираются старосты групп, которые занимаются непосредственно внутренней жизнью Университета.

Результаты анкетирования выпускников Университета третьего возраста позволило сделать следующие выводы.

1. Большим спросом среди пожилых граждан пользуются такие учебные программы, как основы компьютерной грамотности, 17 опрошенных прошли обучение по данной программе, что составляет 38% от общего количества опрошенных; здоровье пенсионера и основы самопомощи, 29% их общего числа

<sup>3</sup> Отчет Правления Регионального Отделения Общероссийской общественной организации «Союз пенсионеров России» по Республике Татарстан за 2014 год «Утвержден» решением Правления от 25 января 2014 года № 4. Режим доступа: <http://mtsz.tatarstan.ru/>. (Дата обращения: 01.05.2015).

<sup>4</sup> Отчет Правления Регионального Отделения Общероссийской общественной организации «Союз пенсионеров России» по Республике Татарстан за 2014 год «Утвержден» решением Правления от 25 января 2014 года № 4. Режим доступа: <http://mtsz.tatarstan.ru/>. (Дата обращения: 01.08.2015).

респондентов (13 пожилых); школа правовых знаний, 18% опрошенных (8 пожилых); обустройства сада и дизайн, 16% пожилых граждан (7 пожилых). Это обусловлено тем, что пожилые граждане не хотят отставать от современных технологий и выявляют желание идти в ногу со временем.

2. Оценка организованности учебного процесса в рамках проекта по пятибалльной шкале: 30 опрошенных оценило на высший балл, что составляет 67% от общего числа опрошенных граждан пожилого возраста, 10 оценили на 4 балла – 23% пожилых респондентов и 5 человек на 3 балла – 12% от опрошенных.

3. Оценка качества образовательных программ, преподаваемых в рамках проекта: все опрошенные оценили на высший балл.

4. На вопрос «Как Вы узнали о проекте «Университет третьего возраста» 23 респондента (52% от общего количества опрошенных) ответили через родственников, друзей, соседей, 15 – через информационные брошюры в социальных службах, что составляет 34%, 5 – в СМИ, что составляет 12%, 2 – интернет, что составляет 5%, 3% – затрудняются в ответе.

Данные позволяют сделать вывод:

- для привлечения большего количества граждан в данный проект следует активнее распространять информацию через Центры занятости и социальные службы населения посредством брошюр, информационных стендов, презентаций;

- программа Университета позволяет решать важную социальную проблему, помогая пожилому человеку ориентироваться в современной жизни,

- адекватно реагировать на происходящие в жизни изменения,

- способствует смягчению социальной напряженности, приобретению новых социальных контактов, связанных с изменением социального статуса в связи с выходом на пенсию, потерей социальных контактов;

- помогает пожилым гражданам овладеть современными образовательными технологиями, что способствует успешной адаптации к современным условиям жизни в современном информационном пространстве;

В целях содействия занятости граждан пожилого возраста органами службы занятости Республики Татарстан осуществляются мероприятия, способствующие повышению трудовой занятости граждан пожилого возраста: организация информирования о возможностях и условиях трудоустройства, содействия в поиске подходящей работы, ярмарок вакансий, обучения основам компьютерной грамотности и др., направленные на обеспечение рабочи-

ми местами пожилых людей, сохраняющих способность и желание трудиться. Информация о вакансиях, заявленных работодателями, размещается на сайтах, информационных терминалах и стендах центров занятости населения. Работа по информированию об условиях и возможностях трудоустройства проводится также на ярмарках вакансий.

Пожилые граждане охотно заполняют ту сферу деятельности, на которую не претендует молодежь, это – вакансии медицинской сестры, санитарки, вахтера, сторожа, бухгалтера, гардеробщицы, фасовщицы, воспитателя детского сада, учителя, инженера.

Осуществлялась работа по содействию занятости граждан предпенсионного возраста, испытывающих трудности в поиске работы. За содействием в поиске работы обратились 2403 гражданина предпенсионного возраста (4,3 %, от общего числа обратившихся граждан) из них трудоустроено 918 человек (38,2%).

В рамках реализации Закона Республики Татарстан от 24.07.2006 № 60-ЗРТ «О квотировании и резервировании рабочих мест для инвалидов и граждан, особо нуждающихся в социальной защите» для трудоустройства граждан предпенсионного возраста на 2014 было зарезервировано 162 рабочих места, на которые за период январь-август трудоустроились 76 человек.

Для продолжения и повышения качества этой работы в рамках курса «Трудовая занятость граждан пожилого возраста» предполагаются дополнительные образовательные мероприятия по профессиональной ориентации указанной категории граждан.

При работе с пожилыми трудоспособными людьми эффективно используется индивидуальное профконсультирование – это работа с психологом один на один. Метод беседы применяется для выяснения индивидуальных особенностей и способностей пожилого человека. Психолог часто применяет психологическое тестирование. Иногда консультация сводится к тестированию (например, компьютерному), а роль психолога заключается в том, что он объясняет результаты теста, помогает подобрать подходящую профессию, соответствующую выявленным тестом интересам, способностям и склонностям.

Индивидуальное профконсультирование направлено на оказание пожилым людям помощи в профессиональном самоопределении, принятии осознанного решения в выборе вида занятости, рода деятельности и профессии. Профконсультанты помогут выбрать оптимальные пути поиска работы, грамотно составить резюме, подготовиться к собеседованию с работодателем.

Также специалисты проведут диагностику профессиональной направленности, расскажут о востребованных профессиях, дадут информацию об учебной базе города и области.

Можно сформулировать основные требования, которым должна удовлетворять выбранная пожилым человеком новая форма трудовой занятости после выхода на пенсию:

- чтобы была интересной;
- чтобы соответствовала вашим возможностям;
- чтобы можно было найти работу по специальности;
- чтобы она находилась около места проживания.

Один из самых существенных мотивов, по которому люди выбирают себе профессию, – это интерес к её содержанию. Если человеку нравится содержание труда, он более охотно будет работать, повышать свою профессиональную квалификацию, завоевывать авторитет у окружающих и, в конечном счёте, иметь дополнительный заработок к пенсии.

Среди причин выбора профессий крайне важной является возможность трудоустройства. Когда человек выбирает себе профессию первый раз, он, к сожалению, не всегда задумывается над тем, легко ли будет найти себе работу по этой специальности. Гарантировать трудоустройство может только спрос работодателей на представителей той или иной профессии. Пожилым людям сложнее найти работу по специальности и с хорошим заработком и многие соглашаются на любую предложенную вакансию. Поэтому задачей специалиста центра обслуживания населения является консультативная, рекомендательная помощь по выбору новой формы трудовой занятости граждан пожилого возраста.

Выбор новой формы трудовой занятости будет удачен в том случае, когда процесс работы и ее результат доставляет человеку удовлетворение, соответствует его интересам и способностям, его психическим особенностям, знаниям, умениям и состоянию здоровья.

При выборе работы гражданам пожилого возраста рекомендуется воспользоваться следующими правилами:

- Составьте перечень подходящих видов деятельности (в список должны быть включены те виды деятельности, которые нравятся и интересны в данное время).

- Составьте перечень требований выбираемой работы – будущий род занятий и выбираемая работа; выбираемая работа и жизненные ценности; вы-

бираемая работа и жизненные цели; выбираемая работа и сегодняшние проблемы; выбираемая работа и возможность реального трудоустройства по специальности; выбираемая работа и склонности, способности; желательное содержание, характер и условия работы.

- Определите значимость каждого требования.
- Проанализируйте результаты.
- Определите основные практические шаги к успеху.

## **РАЗДЕЛ 2. Выбор новой формы трудовой занятости**

### **2.1. Источники найма и способы поиска работы**

Когда человек пожилого возраста принимает решение о продолжении и выборе новой формы трудовой занятости, появляются 2 вопроса: где искать новую работу и как известить будущих работодателей о своей профессиональной компетенции. Существует несколько возможных источников, которые рассмотрены ниже.

#### **1) Поиск внутри организации, где Вы ранее трудились.**

Прежде чем выйти на рынок труда большинство организаций пробуют поискать кандидатов в «собственном доме».

Наиболее распространенными методами внутреннего поиска являются объявления о вакантном месте во внутренних средствах информации организации:

- газетах организации;
- на информационных стендах;
- специально изданных информационных листках;

Таким образом, есть возможность продолжить трудовую деятельность, перейдя на другую должность в рамках одной организации.

*Преимуществом* данного варианта продолжения трудовой деятельности является тот факт, что не нужно адаптироваться в организации, сформированные социальные связи обеспечат выполнение профессиональной роли.

В то же время, внутри организации возможности выбора ограничены числом ее вакансий, среди которых может не оказаться необходимой именно Вам.

#### **2) Подбор с помощью сотрудников.**

Вы можете обратиться к знакомым и родственникам с просьбой оказать содействие в поиске работы.

*Преимуществом* метода является достижение довольно высокой степени совместимости кандидата с организацией за счет их тесных контактов с представителями организации.

*Недостатком* является некоторая «неформальность» - рядовые сотрудники не являются специалистами в области подбора кадров, не всегда полностью владеют информацией о вакансии и часто не объективны в отношении потенциала близких им людей, то есть Вас.

#### **3) Поиск работы с использованием средств массовой информации – на телевидении, в прессе, интернете**

Кроме размещения объявлений на телевидении, в бесплатных газетах «Работа для Вас» и пр. многие организации для привлечения специалистов размещают объявления о вакансиях в специальной литературе. Например, если фирма нуждается в финансовом директоре, объявления размещаются в финансовых или бухгалтерских изданиях, таких как «Финансы», «Главный бухгалтер».

Такая сфокусированность об имеющейся вакансии ограничивает число потенциальных кандидатов, обеспечивает более высокий уровень их профессионализма и значительно облегчает процедуру последующего отбора, который проводит организация.

Многие пожилые граждане уже освоили курсы компьютерной грамотности и являются уверенными пользователями персональных компьютеров. Разберёмся, где и как можно искать работу, если есть постоянный доступ к Сети:

*1. В интернет-банках вакансий.* Они стали традиционным местом поиска. Существует две тактики поиска: просматриваете вакансии и откликаетесь на них или размещаете своё резюме и ждёте, когда работодатели выйдут на вас. В первом случае важна регулярность просмотра, чтобы не пропустить интересное предложение. Во втором – всегда быть на связи и в форме, приглашение на собеседование может поступить в любой момент. А использование обоих вариантов повышает ваши ставки.

Для этого соискателю необходимо: составить хорошее резюме; если вы хотите охватить максимальное количество потенциальных работодателей – вписывайте в него всё. Если вы откликаетесь на конкретную вакансию, то не забудьте откорректировать резюме: сместить акценты, подчеркнуть то, что может заинтересовать именно этого работодателя, а также дополнить сопроводительным письмом.

*2. На сайтах кадровых агентств.* Крупные агентства, давно работающие на рынке, всё больше инвестируют в создание собственных сайтов с удобной системой поиска вакансий и их регулярным обновлением. Кроме того, на сайте может быть предусмотрена возможность «заслать» своё резюме сразу в базу агентства.

Необходимо выбирать агентства, ориентируясь на их репутацию и опыт; помнить, что существует разница между рекрутинговыми агентствами и агентствами по трудоустройству. В первом случае клиент – наниматель, который размещает вакансию, и менеджеры ищут для него сотрудников под кон-

кретную должность (для соискателей услуги бесплатны). Во втором – клиентом выступает соискатель, которому нужна работа, и менеджеры подбирают для него вакансии (услуги для кандидатов платные).

3. *На профессиональных сайтах.* На сайтах для специалистов, например «Профессионалы», существуют разделы «Вакансии». Если такого раздела нет, то есть профессиональный форум, где можно встретить пост с вакансией. Существуют также сайты для специалистов в определённой отрасли.

4. *На сайтах компаний.* Найдите сайты интересующих вас компаний и посмотрите раздел «Вакансии». Если на сайте нет «активных» вакансий, то найдите телефон и электронный адрес службы персонала. Лучше всего позвонить до кадровика и выяснить, какие есть вакансии, какие требования у фирмы или компании.

5. *В социальных сетях.* Сайт «Мой Круг» позиционирует себя как «сеть профессиональных контактов». Здесь размещают информацию о вакансиях и предлагают свои услуги. Вы сможете создать и разместить свою «Визитку». Напоминаем, что любая социальная сеть также может использоваться для поиска работы, действует тот же принцип, что и при поиске через знакомых, только охват на много шире, а отдача быстрее.

6. *На сайтах государственных органов.* На многих сайтах размещаются объявления о конкурсах на замещение должностей государственной службы: публикуются список необходимых документов, сроки проведения конкурса, контакты.

#### **4) Поиск с помощью агентств**

**Кадровые агентства** работают по заказу работодателя: подбирают персонал на вакантную позицию по определённым параметрам. Для соискателей услуги агентства бесплатны, за всё рассчитывается работодатель. Вознаграждение составляет в среднем одну-две будущие зарплаты нового сотрудника.

Целью агентств является: предоставляя качественные услуги по поиску и подбору персонала, способствовать развитию бизнеса своих клиентов, участвовать в формировании цивилизованного рынка рекрутинга в России, повышать профессионализм и материальное благосостояние своих сотрудников.

Качество – основной критерий в работе. Этот принцип является основным во всей деятельности кадровых агентств. На качество работы мотивированы все консультанты по подбору персонала.

Серьёзные агентства не работают с организациями, в которых происходят нарушения трудового законодательства по отношению к сотрудникам.

*Преимущества* данного способа:

- Услуги агентства для соискателя бесплатны.
- Собеседование в агентстве является дополнительным тренингом по прохождению собеседования у работодателя.
- Рекрутер расскажет, каковы ожидания работодателя и условия прохождения собеседования для замещения данной вакансии.
- Работодатель не склонен быстро менять сотрудника, за которого заплатил агентству.
- За каждым соискателем закреплён персональный консультант по подбору персонала.
- Во всех договорах указывается прямой номер директора агентства, посредством которого клиент может оперативно решить любые вопросы, не входящие в компетенцию консультанта.

- Сотрудники выстраивают партнёрские взаимоотношения с клиентами.

Для этого они принимают к исполнению только те заказы, которые могут выполнить квалифицированно, предоставляют объективную и правдивую информацию, руководствуются нормами доверия и равноправного сотрудничества, строго придерживаются взятых на себя договорных обязательств, используют информацию, полученную от клиента, только в рамках заказа; имя клиента не упоминается без его разрешения.

Чтобы застраховать себя от возможных рисков, следуйте нескольким простым правилам:

- Узнайте, заключает ли агентство договор на оказание услуг по трудоустройству.
- По возможности отследите периодичность рекламы агентства, обратите внимание, какие вакансии имеются и как сформулированы объявления. Чем конкретнее требования, предъявляемые к кандидатам, тем серьёзнее предложение.
- Постарайтесь, как можно больше узнать об агентстве: как давно оно работает, какие услуги предоставляет, имеется ли у него лицензия. Также можно обратиться с этими вопросами к менеджеру агентства – сотрудник солидной и успешно работающей фирмы охотно расскажет о её деятельности.
- Попросите менеджера рассказать об организации. Менеджер обязан дать полную информацию о компании-работодателе, даже если с первых минут собеседования он решил, что вы не соответствуете выдвинутым требованиям. По полученным сведениям можно судить о реальности вакансии.

- Обратите внимание на вопросы, которые задают на собеседовании или по телефону: чем теснее они связаны с профессиональными данными, тем серьезнее намерения фирмы.

Недостаток данного способа заключается в том, что работу можно искать очень долго или вообще не найти. Причина проста: реальный опыт, знания и личные качества кандидатов не совпадают с конкретными требованиями работодателей. Отсюда следует вывод – параллельно используйте другие способы трудоустройства: Интернет и газеты.

Основная масса наиболее интересных и перспективных вакансий проходят именно через кадровые агентства.

*Агентство по трудоустройству, агентство по подбору персонала.* Сегодня деятельность этих посредников – явление не новое, однако многие до сих пор не находят между ними различий.

Поясним ряд моментов. В основе деятельности агентств по подбору персонала – оказание услуг работодателям. Оно заключает договор с компанией и начинает заниматься поиском и подбором персонала, согласно заявленным требованиям заказчика. В этом случае агентство по подбору персонала за оказание услуг взимает плату с работодателя, а для соискателей его услуги бесплатны.

Агентства по трудоустройству ориентированы на соискателя. Они помогают кандидатам находить работу, за вознаграждение предоставляют им вакансии и следующие услуги:

- Составление резюме (от 500 руб.).
- Продвижение резюме: размещение в Интернете или в печатных изданиях по трудоустройству (от 800 руб.).
- Психологическое тестирование (от 1500 руб.)
- Профессиональная диагностика.
- Тренинги.

В итоге может получиться солидная сумма, однако это ещё не гарантирует, что вы получите работу.

Схема работы: кандидату, обратившемуся в агентство по трудоустройству, может быть представлен следующий спектр услуг, оказываемый на платной основе: помощь в составлении и редактировании резюме, размещение резюме в специализированных средствах массовой информации и его рассылка по компаниям; занесение информации о кандидате в базу данных; регулярное предоставление информации о текущем состоянии вакансий и рынка труда в

целом. Соискатель может прибегнуть к консультации специалиста агентства по способам и методам поиска работы и прохождения собеседований. У желающих трудоустроиться есть возможность получить консультацию по вопросам карьеры и профориентации, пройти различные тренинги и психологическое тестирование. Агентство может предложить соискателю полную программу по поиску работы либо кандидат может сам выбрать необходимые ему услуги.

Достоинством данного способа является то, что соискатели, которые абсолютно не ориентируются на рынке труда, имеют возможность найти хорошую работу.

Недостатком:

– агентства по трудоустройству не нацелены на результат, то есть деньги вы платите не после трудоустройства, а до этого;

– соискатели не имеют возможности проконтролировать деятельность агентств. Ведь многие пожилые люди не могут проверить, размещено ли на сайтах их резюме.

В настоящее время существуют агентства и «смешанного» типа, оказывающие услуги сразу обеим сторонам рыночных отношений – и работодателям и кандидатам – и взимающие за это плату.

## **2.2. Анализ вакансий**

Основная проблема при первоначальном ознакомлении с рынком труда и выборе вакансии заключается в том, что большинство объявлений о поиске работников не ориентировано на какого-то конкретного человека. Объявления составляются для того, чтобы максимально широко раскинуть сеть для «ловли» сотрудников.

Работодатели, размещая объявления, преследуют свои специфические цели. Среди них есть и фирмы, которые специально привлекают большое количество пожилых граждан для получения выгоды и прибыли недобросовестными и мошенническими способами. Чтобы привлечь внимание, наниматели прибегают к различным средствам: помещают логотип компании, подчёркивают своё положение на рынке; вводят личные отношения к предполагаемому кандидату, рисуют яркими красками образ будущей работы как весёлого времяпрепровождения в дружном и весёлом коллективе. Анализ многих объявлений показал, что в них указывают заработную плату часто завышенную, но такую привлекательную, что пожилой человек сразу начинает получать удовольствие от одного изучения вакансии и предвкушения от получения денег.

Следует понимать, что все вакансии делятся на реальные (т. е. живые и перспективные) и те, которые за громкими обещаниями сулят кандидатам проблемы и скрывают недобросовестных работодателей. Чем серьезнее предложения о работе, тем более конкретная информация в них содержится. Следует помнить, что объявление о вакансии должно быть максимально информативным. Предоставляем структуру объявлений, на которые стоит обращать внимание:

- указано чёткое название организации;
- чётко сформулирована должность;
- описаны требования к кандидатам (уровень, образования, опыт работы, профессиональные знания и навыки, личностные характеристики);
- представлена информация об условиях работы;
- указано контактное лицо, ссылка в Интернете.

Некоторые работодатели не указывают название фирмы, ограничиваясь: «крупная торговая фирма». Часто под этим умолчанием скрываются фирмы, которые пользуются дурной славой, текучкой кадров, а часто она не является крупной или известной, привлекательной для соискателя. Название компании обычно отсутствует в объявлениях о вакансиях, опубликованных кадровыми агентствами.

*Название должности* – это главный ориентир соискателя в выборе вакансии. Если вы ищете работу в сфере руководителя среднего или высшего звена, будьте начеку. Данные названия должностей часто используются не по назначению. Если внимательно проанализировать остальную информацию в объявлении, можно без особого труда сделать правильные выводы и не тратить время на общение с неподходящими работодателями.

*Требования к кандидатам* – чем чётче обозначены требования, тем, как правило, серьезнее намерения работодателя. Вакансии, на которые приглашаются все желающие без ограничений, вызывают опасения. Основные требования: образование, опыт работы в аналогичной должности, специальные навыки, возраст.

*Обязанности* будущего сотрудника часто не описываются в объявлениях. Тем не менее, хорошо, если они чётко обозначены. Это характеризует работодателя с наилучшей стороны: он проявляет уважение к соискателю, давая ему исчерпывающую информацию о своём положении. Если обязанности не прописаны и по другим пунктам нет ясности, сомнения в добропорядочности работодателя вполне закономерны.

*Условия работы* – график работы, соблюдение ТК РФ, варианты оформления трудовых отношений, соцпакет и т. д. Если всё это есть в объявлении, то налицо серьёзные намерения работодателя. Но если бонусы неоправданно велики и привлекательны, стоит задуматься. Часто обещанием золотых гор грешат сетевые компании или «проблемные» работодатели для привлечения наибольшего числа соискателей.

*Размер зарплаты* – это самая неоднозначная графа в объявлении. Некоторые работодатели предпочитают указывать реальную сумму, которую сотрудник будет получать на руки. Другие её занижают: они готовы платить больше, но надеются получить специалиста нужного уровня за меньшие деньги. Третьи завышают будущий доход, чтобы привлечь наиболее квалифицированных специалистов. Если должность предполагает сдельную оплату, работодатели называют максимально возможную сумму, которую в реальности заработать не так-то просто. Если вместо цифры указано «договорная», это может означать любой из вышеперечисленных вариантов, а также то, что наниматель готов платить очень приличные деньги и именно по этой причине не афиширует зарплату.

*Контакты.* В идеале должен быть указан способ отправки резюме: электронная почта или факс, а также контактный телефон и ФИО сотрудника, ведущего вакансию. Однако далеко не всегда это соблюдается. Причин может быть несколько.

- Если не указан номер телефона компании, возможно, что кадровик экономит своё время, не желая тратить его на пустые телефонные разговоры с соискателем, предпочитая знакомиться с ним по резюме и приглашая только достойных.

- Кандидату также стоит обратить внимание на электронный адрес. Если название компании не указано и их почта расположена на бесплатном сервере, это повод усомниться в надёжности фирмы.

- Следует быть внимательным и тогда, когда для связи указан номер мобильного телефона. Службы персонала пользуются городским офисным телефоном.

Объявления, делающие акцент исключительно на возможностях будущего сотрудника, перспективах карьерного роста, высоких доходах, характеризуют работодателя, который стремится таким способом привлечь как можно больше соискателей и, как правило, не гарантирует ничего из перечислен-

ного в тексте вакансии. Данные предложения требуют более тщательного изучения и проверки предположения, что человека пытаются втянуть в сомнительное предприятие.

При поиске работы, особенно пожилым людям, у которых нет опыта в этом деле, следует внимательно ценить возможности и перспективы каждого предложения о работе.

### **2.3. Подготовка личных документов: резюме, автобиографии**

Личный документ – это персональное письменное обращение граждан к руководству организации или в государственные учреждения с просьбами, ходатайствами, жалобами. К документам, предъявляемым при трудоустройстве, относятся резюме и автобиография. Текст этих документов может быть произвольным и составляется самим автором, но обязательно указываются: название вида документа, дата, подпись.

*Резюме* - документ, содержащий краткие сведения о навыках кандидата, опыте работы, образовании и другой информации, заполняемый при трудоустройстве (табл. 1.1).

Резюме состоит из следующих разделов, информация в которых призвана в кратком виде ознакомить потенциального работодателя со сведениями о кандидате, необходимыми для его приёма на работу. В резюме следует включать только ту информацию, которая поможет максимально охарактеризовать вас. В резюме не следует включать информацию, не имеющую отношения к предполагаемой работе.

Текст резюме должен содержать:

- Персональные данные, контактная информация кандидата;
- Цель трудоустройства (какую именно работу или должность хотели бы Вы получить);
- образование (с указанием учебного заведения и специальности, имеющиеся дипломы, сертификаты и пр.);
- опыт работы (в обратном хронологическом порядке мест работы, краткое описание характера работы с указанием занимаемых должностей и дат);
- дополнительная информация (владение иностранным языком, конкретные навыки, имеющие отношение к профессии, работа в общественных организациях и т.д.)
- достижения и доступные рекомендации

Иногда в резюме включают информацию о членстве в профессиональных ассоциациях, научных публикациях и авторских патентах. Также в резюме можно включить информацию о ваших увлечениях, лучше если это активные увлечения (например, спорт, туризм, танцы). Если у Вас есть рекомендательные письма, то они прикладываются к резюме с фамилиями и телефонами рекомендующих.

**Таблица 1.**

Разделы	Характеристики
1. Библиографические данные (ФИО, дата и место рождения, семейное положение)	
2. Фотография (цветная или черно-белая, размер 3-4 см или 4-6 см)	
3. Координаты (адрес, телефон, E-mail)	
4. Образование (техникум, институт, специальность по диплому, повышение квалификации)	
5. Приобретенная квалификация (профессия, разряды, специальность, степень и звания)	
6. Этапы трудовой деятельности (сроки, организация, должность)	
7. Знания и умения по видам деятельности: производственная; управленческая; научная; педагогическая; медицинская; художественная; физкультурная; общественная	
8. Профессиональный опыт (в каких видах, число лет)	
9. Особые отличия и качества (хобби, увлечения, награды)	
10. Рекомендации (ФИО, должность, координаты)	

Ваше резюме – это ваше индивидуальное представление, оставляющее первое, но самое длительное впечатление. Поэтому перед тем, как его написать, подумайте о том, куда Вы его посылаете, кто его получит, как оно будет

прочитано. Помните, работа менеджера по персоналу направлена не на то, чтобы отобрать подходящие резюме, а на то, чтобы отбросить неподходящие. Образец составления резюме приведен в Приложении 2.

*Автобиография* – документ, в котором работник собственноручно в произвольной форме (без исправлений и помарок) дает краткое описание в хронологической последовательности этапов своей жизни и трудовой деятельности. Автобиография пишется на специальном бланке организации, либо на чистом листе бумаги формата А4. Текст автобиографии должен быть кратким, последовательным, логичным, достоверным и занимать объем не более 1 листа.

### **Автобиография должна включать следующие части:**

- ФИО, год, число и месяц рождения, социальное происхождение;
- образование: где, когда, в каких учебных заведениях обучался, полученная специальность (профессия);
- описание трудовой деятельности, необходимо подробно остановиться на последнем месте работы;
- служба в Вооруженных силах РФ, участие в выборных органах;
- имеющиеся награды и изобретения;
- семейное положение и данные о близких родственниках;
- контактная информация: адрес, телефон и пр.
- дата составления и подпись автора.

### **Приведем структуру написания автобиографии:**

1. Наименование документа размещается в середине строки и пишется заглавными буквами: АВТОБИОГРАФИЯ. После слова "автобиография" точка не ставится.

2. Текст автобиографии пишется от руки.

## **АВТОБИОГРАФИЯ**

Я, (фамилия, имя, отчество), родился(ась) (указать день, месяц и год рождения) в (указать точное место рождения – город, республику, область, район, населенный пункт) в семье (рабочих, колхозников, служащих). При смене фамилии указать место, время и причины смены фамилии. В (указать год) поступил(а) и в (указать год) закончил(а) (наименование и местонахождения

учебного заведения) по специальности (окончившим высшие и средние специальные учебные заведения - указать квалификацию). По такой же форме приводятся сведения о законченном или незаконченном (с указанием причины) обучении в других учебных заведениях. Перечисляются в хронологическом порядке все учебные заведения высшего и среднего профессионального образования.

Для проходивших последипломное обучение и/или повышение квалификации необходимо указать его виды, сроки, тематику; полученные в результате специальности, квалификации. При их наличии указать ученые степени, звания, тему и год защиты диссертации; количество и тематику опубликованных научных работ.

К судебной ответственности я и мои ближайшие родственники (родители; супруги, в том числе бывшие; дети; братья и сестры) не привлекались. Если привлекались, укажите, когда и за что.

Для участвовавших в выборных органах рекомендуется указать, когда и в какие органы избирался.

Для имеющих правительственные награды следует указать, какие и когда получены.

Проживаю в городе (указать) по адресу: (привести подробный адрес с указанием почтового индекса и района прописки и реального места жительства; домашний телефон).

Кратко описать трудовую деятельность с момента ее начала с указанием мест работы, занимаемых должностей, круга служебных обязанностей, причин увольнения. Для имеющих стаж по предполагаемой трудовой деятельности, указать предприятия (организации), в которых работали, занимаемые должности, служебные обязанности и характер работы, годы работы.

Последнее место работы: (указать полное наименование учреждения/организации, его адрес, занимаемую должность). Подробно описать круг служебных обязанностей; при наличии административных функций описать полномочия и ответственность, указать количество подчиненных подразделений/работников; фамилию, имя, отчество, должность и телефон непосредственного руководителя. Неработающие в настоящее время указывают дополнительно причину и дату увольнения.

Семейное положение: (холост, не замужем, женат, замужем, разведен(а), вдова(ец), состою в гражданском браке – отметить нужное).

Сообщаю следующие сведения о родственниках:

(пример) жена – (приводятся фамилии (с указанием девичьей фамилии), имя, отчество, дата рождения, место проживания и место работы или учебы). По приведенной схеме сообщаются сведения о всех живых родственниках: супругах (включая бывших), детях, родителях, родных братьях и сестрах. Для неработающих родственников вместо места работы указывается: пенсионер, инвалид, домохозяйка, безработный или иное.

Вы можете сообщить дополнительно к перечисленным любые другие сведения о себе, какие сочтете необходимыми.

3. Подпись составителя (справа).

4. Дата написания автобиографии (также справа). Число, месяц и год пишутся цифрами.

В автобиографии как деловой бумаге неуместны эпитеты, лирические отступления, разговорная лексика. Автобиография должна быть выдержана строго в официально-деловом стиле.

## РАЗДЕЛ 3. Формы занятости граждан пожилого возраста.

### 3.1. Дистанционный труд

На современном этапе в России существует множество форм занятости пожилых людей. Одни из них отработаны и имеют положительные результаты, законодательную базу, другие только начинают появляться на рынке труда и имеют завидную перспективу. В связи со структурными изменениями экономики, ростом сферы услуг в настоящее время появляются новые формы занятости.

*Дистанционная занятость* – рабочий процесс, осуществляемый вне традиционного места работы и предполагающий взаимодействие с работодателем посредством информационно-коммуникационных технологий. В настоящее время можно выделить следующие виды дистанционной занятости:

- по индивидуальному контракту;
- самозанятость;
- дистанционное предпринимательство и др.

Любое новое явление требует определения предпосылок его открытия и существования. Особое внимание уделяется технологическим условиям, без которых развитие и широкое внедрение дистанционной занятости невозможно. Дистанционная занятость тесно связана с современными компьютерными технологиями и сетью Интернет, являющимися материальной основой и позволяющей дистанционно осуществлять трудовые отношения между работником и работодателем.

Характер отношений между субъектами рынка труда при дистанционной занятости зависит от способа оформления отношений между ними. На практике встречаются три формы договора между работником и работодателем:

- *Трудовой договор*. Работник, заключив традиционный трудовой договор с работодателем, выполняет свои трудовые обязанности не на территории работодателя, а дома или в другом удобном ему месте. Такая форма организации труда обычно разрешается работникам, уже имеющим опыт работы с данным работодателем и хорошо зарекомендовавшим себя, так как в данном случае отношения между субъектами строятся на высоком уровне доверия и лояльности. Все отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, и работодатель вправе требовать выполнения установленного режима труда (к примеру, присутствия работника в определенные часы на рабочем месте у компьютера или телефона).

- Довольно часто работа дома сочетается с работой в офисе, к примеру, несколько часов или дней в неделю, для совместного обсуждения рабочих вопросов в коллективе и выполнения обязанностей, которые нельзя осуществить вне офиса. Работник пользуется всеми социальными и трудовыми гарантиями в соответствии с Трудовым кодексом.

- Если работа носит разовый или сезонный характер, работодатель может заключить с работником *срочный трудовой договор*.

- *Договор подряда*, возмездного оказания услуг или иной договор гражданско-правового характера. При заключении такого договора работник выступает в качестве исполнителя, и отношения сторон регулируются не трудовым, а гражданским законодательством. Конечно, в данном случае работник не вправе рассчитывать на социальные гарантии, предусмотренные Трудовым кодексом РФ (выплату пособий по временной нетрудоспособности, предоставление ежегодных и учебных отпусков, возмещение вреда в связи с нанесением вреда здоровью и пр.). Но заключение гражданско-правового договора это не худший вариант для добросовестного работника, поскольку в случае нарушения условий договора он все же может обратиться за защитой своих прав в суд. К сожалению, в России при дистанционной занятости широкое распространение получил и третий вариант оформления отношений.

- *Устное или «виртуальное» соглашение*. При такой договоренности взаимодействие работодателя и работника происходит в неправовом поле. Основной причиной нежелания работодателя официально оформлять отношения с работником является стремление сократить издержки, связанные с наймом рабочей силы.

- *Внештатная дистанционная работа*. Базируется целиком на надомной работе, но производится внештатными сотрудниками, выполняющими самые разнообразные задания на основе договоров с клиентом (писательская работа, редактирование, дизайн, компьютерное программирование и др.).

- *Мобильная дистанционная работа* позволяет использовать возможностей новых технологий в традиционных формах деятельности (торговые представители, инспектора, инженеры по эксплуатации и др.). Работа осуществляется на расстоянии в специально оборудованном офисе на площадях работодателя и субподрядчика. При этом рабочие помещения должны быть обеспечены самыми современными телекоммуникациями.

### **3.2. Надомная работа**

Трудовой кодекс РФ предусматривает довольно много особенностей надомного труда. В частности, ему присуща самостоятельность работника, независимость в принятии решения и более активное использование собственных инструментов, механизмов и оборудования. Надомная работа является одной из многих разновидностей дистанционной формы занятости. Как правило, надомная работа не оформляется трудовым договором. Это означает, что на сотрудника не распространяются гарантии Трудового кодекса. Очень часто работодатель даже не предлагает заключить договор подряда или оказания услуг. Если на следующий день фирма закроется, у вас не останется никаких документальных подтверждений, что вы с ней сотрудничали.

Запомните – работа на дому не гарантирует стабильный заработок. В лучшем случае вы получите сдельную оплату.

### **3.3. Самозанятость (собственное дело)**

В соответствии со Стратегией социально-экономического развития РТ малому и среднему предпринимательству выделяется роль одного из основных инструментов по достижению главной цели Стратегии – обеспечения высокого уровня благосостояния и стандартов качества жизни населения республики.

Самозанятость – возможность самореализации для активных людей, которые имеют соответствующий личностный и профессиональный потенциал, а также желание открыть свой бизнес.

Пожилой гражданин решил стать предпринимателем, организовать собственное дело. Что для этого нужно? Государственные услуги по содействию самозанятости включают в себя:

- Информирование и консультативные услуги по вопросам организации предпринимательской деятельности, проведение тестирования на готовность к самостоятельному виду занятости;
- обучение граждан для последующей организации своего дела;
- содействие в подготовке бизнес-планов, проведение экспертизы бизнес-планов;
- финансовая помощь безработным гражданам на организацию самозанятости.

Государственная услуга предоставляется бесплатно.

Государственная поддержка безработных граждан на организацию самостоятельной занятости в форме предпринимательской деятельности и оказывается в соответствии Административным регламентом предоставления государственной услуги по содействию самозанятости безработных граждан.

**Основными условиями оказания безработным гражданам государственной услуги по самозанятости являются:**

✓ Регистрация в установленном порядке гражданина, изъявившего желание организовать предпринимательскую деятельность, в качестве безработного в центре занятости населения по месту жительства с правом на получение пособия по безработице;

✓ Достижение гражданином 18-летнего возраста;

✓ Наличие качеств потенциального предпринимателя;

✓ Востребованность вида предпринимательской деятельности.

**Гражданам, ранее получившим государственную поддержку на организацию самозанятости в форме предпринимательской деятельности за счет бюджетных средств, предусмотренных на реализацию мероприятий по содействию занятости населения, государственная поддержка повторно не предоставляется.**

*Порядок предоставления безработным гражданам субсидии на открытие собственного дела:*

Граждане, изъявившие желание осуществлять предпринимательскую деятельность, проходят отбор путем проведения профориентационных мероприятий по выявлению возможностей и способностей к предпринимательской деятельности.

Безработным гражданам, прошедшим отбор, Центр занятости оказывает консультационные и методические услуги по вопросам организации предпринимательской деятельности, содействие в разработке бизнес-плана.

Бизнес-планы, разработанные безработными гражданами, представляются на рассмотрение в Экспертный совет бизнес-планов. Приоритет отдается бизнес-планам, направленным на производство продукции, оказание услуг, предусматривающим создание рабочих мест для трудоустройства незанятых и безработных граждан.

Основными критериями при оценке бизнес-планов граждан являются:

- экономическая эффективность;

- объем реализации продукции (оказания услуг);

- объем налоговых поступлений в бюджеты всех уровней бюджетной системы Российской Федерации;
- реализация бизнес-плана на территории Республики Татарстан;
- экологическая безопасность проекта.

Средства на реализацию мероприятий Программы поддержки будут израсходованы на предоставление безвозмездной субсидии в виде однократной социальной выплаты на организацию собственного дела и обеспечение занятости в размере суммы 12-кратной максимальной величины пособия по безработице.

### *Самозанятость населения – как начать свое дело?*

Оказавшись внезапно без работы и финансовой опоры, не стоит отчаиваться и опускать руки. Быть может, настало самое время осуществить мечту о собственном бизнесе?

Начать свое дело даже при отсутствии финансовых средств и шансов на получение банковского кредита вполне реально. Помощь в данном вопросе может прийти и со стороны государства: правительственные программы самозанятости населения реализуются уже не первый год и стали особо актуальными при финансовом кризисе.

Получить государственную поддержку при организации собственного дела могут именно безработные или незанятые граждане.

Программы содействия самозанятости граждан разрабатываются отдельно по каждому региону (краю, области). В их рамках предусматриваются как материальные виды помощи, право на получение которых, к сожалению, имеют не все (об этом чуть ниже), так и нематериальные, рассчитывать на которые может каждый. К нематериальной помощи относится:

- предоставление информации о приоритетных направлениях предпринимательской деятельности;
- консультации специалистов в области создания собственного дела;
- тестирование на наличие способностей к организации и ведению бизнеса;
- обучение основам предпринимательства;
- консультации по составлению бизнес-планов и т. д.

Для того чтобы получить указанные виды помощи, желающим получить поддержку в рамках программы поддержки самозанятости населения, необходимо лишь обратиться с заявлением в одну из местных служб занятости, для которых подобные программы сегодня относятся к разряду наиболее приоритетных направлений.

Рассчитывать на финансовую помощь, как было указано выше, могут не все, а только те лица, которые уже зарегистрировались в качестве индивидуального предпринимателя или оформили юридическое лицо. К свидетельству о регистрации предпринимательской деятельности в обязательном порядке должен прилагаться бизнес-план и заявление на получение субсидии. Обращаться опять же необходимо в центр занятости, который и отправляет все бизнес-планы на экспертизу. Финансовые средства на самозанятость выделяются только после одобрения бизнес-плана экспертами и предоставления выписки о регистрации юридического лица/индивидуального предпринимателя из Единого государственного реестра юридических лиц/индивидуальных предпринимателей. Размер субсидии равен годовому размеру причитающегося пособия по безработице (минимум – 6120 руб., максимум – 70560 руб.). По истечении трех месяцев с момента предоставления субсидии необходимо отчитаться об использовании финансовых средств и соответствии произведенных расходов предусмотренным в бизнес-плане.

Однако финансовая помощь в рамках программы содействия самозанятости населения не ограничивается субсидиями. Возможно также получение грантов, механизм предоставления которых различен. Максимальный размер гранта – 100 тысяч рублей.

Естественно, в первую очередь государственными органами будут одобрены те проекты, которые направлены на развитие приоритетных и наиболее важных для экономики региона направлений.

Определиться с родом деятельности также поможет главный в этом вопросе друг и советчик – служба занятости.

Это может быть:

- производственная деятельность (товары народного потребления, сельскохозяйственная продукция и ее переработка и т. д.);
- различного рода услуги (жилищно-коммунальные, транспортные, образовательные и т. д.);
- торгово-коммерческая деятельность и пр.

Государство заинтересовано в самозанятости населения не меньше самих безработных граждан, поскольку борьба с безработицей – одна из приоритетных задач любого региона, особенно в условиях кризиса. Ведь организовав свое дело, человек трудоустраивается сам и возможно даже организует еще определенное количество рабочих мест, тем самым способствуя решению такой серьезной и актуальной проблемы.

Начать свое дело пожилым гражданам можно с помощью программы самозанятости населения. Возможно, кому-то суждено стать крупным предпринимателем благодаря такой поддержке.

Что такое программа помощи самозанятости населения?

Цель государства – снижение уровня безработицы и повышение благосостояния населения. А применяемые средства можно охарактеризовать китайской пословицей: «Хочешь накормить человека, не давай ему рыбу – дай ему удочку». То есть те, кто лишился работы или не может её найти, могут получить от правительства помощь в открытии собственного дела.

В рамках программы самозанятости проводятся консультации специалистов по экономическим и юридическим вопросам организации бизнеса. А главное, есть возможность получить в качестве стартового капитала определенную сумму денег. Эти деньги выплачиваются единоразово и не являются кредитом.

### *Практическая реализация программы «Помощи самозанятости населения».*

На практике программа самозанятости населения помогает получить единоразовую денежную помощь безработным для открытия собственного бизнеса. Для получения средств необходимо:

1. Обратиться в службу занятости (биржа труда) по месту жительства и встать на учет.
2. Написать заявление о том, что вы хотите начать свой бизнес.
3. Пройти необходимые тестовые задания по выявлению возможностей вести собственное дело.
4. Предоставить на рассмотрение бизнес-план. При составлении бизнес-плана необходимо ориентироваться на товары и услуги для незащищенных слоев населения.
5. Защитить свой бизнес-план перед госкомиссией.
6. После одобрения бизнес-плана, необходимо пройти процедуру регистрации предприятия.
7. В центр занятости предоставить данные о сборах, пошлинах и целевых расходах предприятия.

После этого, в течение 7 дней, на ваш счет будет зачислена субсидия.

Теперь остановимся на сущности данной программы более подробно.

*За счет каких средств реализуется программа?*

Денежная помощь, которую выдает государство безработным, решившим начать свое дело – это пособия, которые безработный получил бы за год пребывания на учете в центре занятости, выплачиваемые единоразово. Таким образом, государство старается вместо обычных потребительских расходов, пустить выделяемые из бюджета средства на развитие экономики.

Что предоставляет программа самозанятости для населения?

В рамках правительственной программы любой безработный, изъявивший желание начать свой бизнес, может рассчитывать на финансовую помощь государства. Размер субсидии определяется местной комиссией и начисляется в размере от 6120 р., до 70 560 руб.

Целевым направлением данных средств является погашение затрат связанных с регистрацией ООО или ИП, лицензированием работ и продукции, организацией рабочих площадей, закупкой материалов, транспортными затратами и прочими расходами, предусмотренными бизнес-планом.

Кроме материальных средств государство предоставляет помощь, в виде:

- профессиональных консультаций по организации собственного дела;
- помощи в выборе наиболее рентабельных и приоритетных для государства видов предпринимательской деятельности;
- обучения основам бизнес-деятельности;
- помощи в составлении бизнес-плана и консультации по его защите;
- помощи в аренде необходимых для работы площадей по сниженным ценам.

Кроме того, после удачного старта проекта, новосозданное предприятие может рассчитывать на получение от государства гранта в размере до 100 тыс. руб. В некоторых регионах России предусмотрены также дополнительные программы помощи в поддержке начинающего среднего и малого бизнеса.

### **3.4. Социальное предпринимательство**

Социальное предпринимательство – предпринимательская деятельность, нацеленная на смягчение или решение социальных проблем, характеризующаяся следующими основными признаками:

- социальное воздействие – целевая направленность на решение/смягчение существующих социальных проблем, устойчивые позитивные измеримые социальные результаты;

- инновационность – применение новых, уникальных подходов, позволяющих увеличивать социальное воздействие;
- самоокупаемость и финансовая устойчивость – способность социального предприятия решать социальные проблемы до тех пор, пока это необходимо и за счёт доходов, получаемых от собственной деятельности.
- масштабируемость и тиражируемость – увеличение масштаба деятельности социального предприятия (на национальном и международном уровне) и распространение опыта (модели) с целью увеличения социального воздействия;
- предпринимательский подход – способность социального предпринимателя видеть провалы рынка, находить возможности, аккумулировать ресурсы, разрабатывать новые решения, оказывающие долгосрочное позитивное влияние на общество в целом;
- социальное предпринимательство, в отличие от традиционного предпринимательства, ставит своей целью достижение социального эффекта, а доход является средством достижения этой цели. Для социального предпринимателя принципиально важным является ценностный аспект деятельности, он менее мотивирован на получение сугубо коммерческой выгоды. Люди, которые занимаются социальным предпринимательством, верят в то, что своими усилиями они могут изменить мир.

## РАЗДЕЛ 4. Рекомендации по выбору новой формы трудовой занятости граждан пожилого возраста

### 4.1. Ошибки при выборе профессии

✓ *Отношение к выбору профессии как к чему-то неизменному.*

В любой сфере деятельности происходит смена занятий, должностей по мере роста квалификации человека. Проанализируйте ситуацию на рынке труда. Обратите внимание на то, что с каждым годом появляются всё новые профессии. Будьте готовы к тому, что придётся регулярно повышать квалификацию, осваивать смежные специальности. Полученная ранее профессия пригодится в дальнейшем в неожиданных ситуациях.

✓ *Бытующие мнения о престижности профессии.* В отношении профессии предрассудки проявляются в том, что некоторые важные для общества профессии, занятия считаются недостойными, неприличными (например, мусорщик). Престижность профессии должна учитываться, но после учёта интересов и способностей. Иначе можно владеть «модной», но не приносящей удовольствия специальностью.

✓ *Увлечение только внешней или какой-нибудь частной стороной профессии.*

✓ *Устаревшее представление о характере труда в сфере материального производства.*

✓ *Неумение или нежелание разбираться в своих личностных качествах (склонностях, способностях).*

Жизнь предлагает множество вариантов продолжения профессиональной карьеры после выхода на пенсию. Но некоторые люди торопливо, как следует не подумав, видят только один вариант, а остальное сходу отбрасывают. И в результате оказываются без выбора. Приведем некоторые советы по поводу принятия решения о выборе новой профессии:

- Выбирая, всегда проясняйте для себя как достоинства, так и недостатки каждого варианта.

- Не поленитесь проверить последствия каждого варианта выбранной профессии.

- Спрашивайте, спрашивайте, спрашивайте. Тем яснее поймёте чего вы хотите.

- Не бойтесь ошибиться при выборе новой профессии, но находясь на пенсии, возможность выбора ограничена. Вы знаете, что в течение жизни мы меняем профессии несколько раз.

- Специалист только рекомендует специальности, но не настаивает, право выбора всегда остается за соискателем.

## **4.2. Как распознать работодателя-мошенника?**

Казалось бы, все приемы нечистых на руку работодателей давно известны. Тем не менее, мошенники на рынке труда не переводятся, а компании-однодневки появляются каждый день. По мнению юристов, не последнюю роль в этом играют сами работники, которые соглашаются на любые условия работодателя и тем самым дают компаниям возможность продолжать нечестную игру. Как же не попасться на удочку мошенников?

- Старайтесь внимательно читать объявления о вакансиях. Если работодатель пишет о зарплате на порядок выше той, которую предлагают остальные компании, это может являться косвенным признаком того, что вас обманывают. Так что всерьез воспринимать объявления из серии «Отличная работа вне офиса, оклад – 80 тыс. рублей, бонусы, возможности карьерного роста», где указан странный телефон и нет названия организации, не стоит ни в коем случае.

- Собеседование, где помимо вас собрались еще 50 человек, а работодатель, обрисовав золотые горы, тут же предлагает каждому пройти платный тест или прослушать курс обучения за определенную сумму, – один из самых распространенных способов обогатиться за счет кандидата. Сюда же относятся просьбы нанимателя купить спецодежду или пройти дорогое медицинское обследование. Вы не должны тратить собственные средства – это прямая обязанность работодателя.

- Обещания работодателя не должны противоречить вашим фактическим задачам и условиям. Если на встрече выясняется, что вы будете выполнять обязанности, отличающиеся от тех, что были указаны в объявлении о вакансии, задумайтесь, стоит ли работать в компании, которая обманывает вас с первой минуты.

- Обязательно уточните, какую сумму вы будете получать на руки каждый месяц. Требуйте, чтобы с вами был заключен трудовой договор.

- Очень часто работодатель отказывается подписывать какие-либо документы с кандидатом на время испытательного срока, чтобы иметь возмож-

ность выплачивать ему меньшую заработную плату. Помните о том, что любые испытательные сроки должны быть оформлены надлежащим образом.

- В течение трех дней с момента трудоустройства работодателю необходимо издать приказ, в котором должны быть отражены все условия принятия сотрудника на работу.

- Иногда наниматель скрывает от сотрудника тот факт, что на самом деле он принимает его не на постоянную работу, а берет его, например, как временную замену сотруднице, ушедшей в декрет. Если у работника в будущем не будет необходимых документов на руках, ему не удастся доказать в суде свою правоту, т. к. наниматель будет утверждать, что упоминал о том, что работа будет носить временный характер.

- Обращайте внимание на название и адрес юридического лица. Если на фасаде здания красуется одна вывеска, а в трудовом договоре указан совершенно другой работодатель, эксперты советуют призадуматься. В случае возникновения любого конфликта, будь то задержка заработной платы или невыплата отпускных, вам будет гораздо сложнее добиться справедливости, так как судиться придется с компанией-призраком.

Высокая заработная плата без серьезных требований и опыта работы – обманчивая мечта любого соискателя. Тот, кто ищет работу, особенно не так давно, легко может стать жертвой обещаний «золотых гор», которыми пестрят объявления в Интернете и газетах. Как же отличить мошенника от добросовестного работодателя? Распознать аферистов можно по характерным признакам их заманчивых предложений, главная цель которых – отнюдь не ваше трудоустройство, а исключительно собственная выгода.

Схемы действия мошенников по трудоустройству, как правило, однотипны. Для начала они заманивают доверчивых соискателей через доступные ресурсы. Но опытный кандидат с первого взгляда сможет определить, что его пытаются обмануть. Вот основные признаки, по которым можно распознать недобросовестных работодателей.

- *Содержание и стиль объявления.* Во-первых, вас должна насторожить величина обещанной заработной платы, которая чаще всего намного превышает среднюю по рынку. На это и делается ставка – ведь многим очень хочется верить, что именно им должно несказанно повезти. Во-вторых, требования к кандидатам очень расплывчатые: указывается широкий возрастной интервал, не требуется специальное образование и опыт работы. В-третьих, о самой компании, а также о будущих обязанностях специалиста сообщается мини-

мум информации, часто не указаны ни название должности, ни адрес, ни даже сфера деятельности компании.

- *Телефонный разговор.* Мошенники предпочитают свести к минимуму беседу по телефону, пользуясь общими фразами. Подробную информацию они обещают предоставить на собеседовании, на которое зовут всех подряд без просьбы выслать резюме и какого-либо предварительного отбора.

- *Собеседование.* Оно чаще всего проводится в массовом порядке, где люди идут потоком, либо кандидатов приглашают на общую «лекцию». Тут-то и выясняется главное: чтобы получить работу, необходимо внести какую-либо предоплату: за обучение, спецодежду, расходные материалы, товар для дальнейшей продажи, открытие зарплатного счета в банке, собственно предоставление работы и т. п. Под обаяние мошенников может попасть любой соискатель.

От этого не застрахован даже опытный специалист. Однако у недобросовестных работодателей есть особые предпочтения.

Рассмотрим наиболее часто используемые мошенниками виды трудовой занятости:

#### 1. *Административные вакансии, кадровые службы:*

На уловку мошенников могут попасть секретари, администраторы, менеджеры по персоналу и т. д. Как правило, обещанные зарплаты сильно завышены. В объявлении не указаны какие-либо требования, а на собеседовании выясняется, что предложение имеет мало общего с административной работой. Чаще всего – это приглашение в сетевой маркетинг, и вы обязаны оплатить товар, который будете реализовывать.

#### 2. *Курьеры:*

Вы наверняка встречали людей, пытающихся проникнуть в организации и офисы, чтобы предложить сотрудникам книги, билеты в неизвестный театр, косметику, мелкую бытовую технику и пр. Это так называемые «курьеры», которые согласились на предложенную работу. На самом деле, такое занятие не имеет ничего общего с курьерской деятельностью.

По тексту объявления обманщиков отличить сложно. Однако нужно иметь в виду, что солидная компания обязательно указывает свое название или хотя бы сферу деятельности. Также в большинстве случаев курьеры получают обычный оклад, часто им оплачивают проезд и мобильный телефон, а мошенники обещают ежедневную оплату, причем не маленькую – от 1200 рублей в день.

*Что делать:* узнать, в какой сфере занята компания и что входит в обязанности курьера. Если Вы не планируете заниматься продажами, а хотите стать «классическим» курьером, не позволяйте себя увлечь обещаниями баснословных заработков.

### 3. *Менеджеры по туризму:*

Объявления мошенников от туризма отличаются тем, что от кандидатов не требуется опыт работы и знание иностранного языка, зато им обещают большие заработки и поездки за границу. Представители известных компаний утверждают, что у них такой подход к кадровому вопросу просто невозможен. Без опыта работы принимают лишь стажеров на минимальный оклад. Действительно, на собеседованиях выясняется, что те, кто обещает сказочный доход, занимаются клубным отдыхом (таймшер, владение недвижимостью в курортных местах с возможностью пользоваться ею в течение ряда лет, но лишь несколько дней, недель в году). Чтобы получить работу, сначала необходимо пройти платное обучение, потом купить «учебный» тур, и к тому же еще продать несколько путевок своим знакомым. Интересно, что в рекламных туристических изданиях названий этих компаний не встретишь.

*Что делать?* Запомните раз и навсегда, что трудоустройство не может быть платным. И если вам предлагают оплатить обучение, а тем более – купить тур, немедленно уходите из этой компании.

### 4. *Работа на дому:*

Найти настоящую надомную работу не так просто. Стабильные работодатели уже давно предпочитают, чтобы их сотрудники трудились непосредственно в производственных помещениях. Даже если это сортировка карандашей или фломастеров по коробочкам.

На дому, как правило, изготавливаются декоративно-художественные вещи. Они должны быть очень высококачественными – в противном случае их никто не купит. Так что получать доходы с нуля, например, от бисероплетения, не выйдет. Сначала нужно долго учиться этому искусству и стать настоящим мастером.

Браться за производство различных «новых» изобретений на дому также не советуем. В данном случае мошенники действуют по простой схеме: проводят платное обучение и продают вам расходные материалы, к примеру, гипс для производства настенной плитки. А когда вы приносите готовый продукт, отказываются его принимать, мотивируя это тем, что технология производства нарушена, и качество не соответствует требуемому.

*Что делать?* Если вам рассказывают, что продукция, которую вы будете производить, пользуется бешеной популярностью, поинтересуйтесь в соответствующих магазинах, так ли это. Решаясь на выкуп расходных материалов, будьте готовы к тому, что обратно деньги, скорее всего, не вернутся.

### 5. *Разнорабочие*

В последнее время появились компании, которые называют себя агентствами по трудоустройству. В объявлениях это не оговаривается, а во время телефонного разговора мошенники утверждают, что являются прямыми работодателями. На деле же соискателю предлагают заплатить от 1000 до 2000 рублей за список компаний-работодателей в разных районах города. Перечень этот составляется из объявлений, взятых в доступных всем изданиях. И «агентство» не несет никакой ответственности, если вакансии окажутся липовыми, закрытыми или кандидату откажут.

Встречаются и другие варианты обмана. Например, соискателей просят заплатить за банковскую карточку, на которую якобы будет начисляться зарплата. После чего работодатель «забывает» о новичке, или обещает, что к служебным обязанностям можно будет приступить «через недельку-другую».

*Что делать?* Убедиться, имеете ли дело с прямым работодателем – компанией, занятой в определенной сфере деятельности (производстве, торговле и пр.). Если речь зашла о предоплате, сразу же уходите.

Будьте очень внимательны и бдительны при поиске работы, чтобы не попасться на удочку к аферистам. *Запомните* – ни один работодатель не будет платить завышенную заработную плату, предъявляя к соискателю минимальные требования.

Процветает мошенничество и в сфере занятости. Порой отчаявшиеся найти работу люди готовы отдать всё, чтобы найти ей замену. Именно этим и пользуются преступники. Приведем примеры наиболее распространенных методах обмана безработных, чтобы вы не попались на их удочку.

*1 способ.* Жертву привлекает объявление вроде этого: «*Требуются активные, целеустремленные сотрудники от 18 до 60 лет. График работы свободный, возможна частичная занятость. Оплата сдельная, до 40 000 руб. в неделю. Тел. \*\*\**».

Приятный девичий голос в телефонной трубке называет адрес, а на попытки узнать, в чем конкретно заключаются обязанности будущего сотрудника, скромно повторяет, что все подробности – только при собеседовании.

На собеседовании жертву обычно встречает жизнерадостный, представительный сотрудник организации и начинает душевный разговор, как правило, активно воздействуя при этом на психику соискателя с помощью нейрорлингвистического программирования и разнообразных психологических уловок. Суть подобной беседы обычно сводится к тому, что соискатель попал на порог компании, которой осталось еще совсем немного, чтобы покорить весь мир высочайшим качеством и удивительной пользой своей продукции. Продукция эта обычно бывает весьма разнообразна: кремы от морщин, таблетки от целлюлита, напитки для набора мышечной массы, но это сути не меняет. На вполне логичный вопрос о том, в чем же заключается работа в данной компании, жертве обычно отвечают, что нужно для этого совсем немного: приобрести продукцию компании на сумму в несколько десятков тысяч рублей, причем – только сегодня! – нашему герою будет предоставлена скидка как тысячному по счету работнику, заключившему контракт с организацией, и он сможет выкупить необходимый объем тысяч на пять дешевле. Разумеется, что при этом жертва впадает в ступор, но истинный мошенник сможет убедить самого убежденного скептика в том, что с приобретения набора товаров жизнь повернется к новому сотруднику именно теми сторонами, о которых он мечтал. Уже завтра он распродаст эту партию и придет за следующей, зарабатывая с каждым днем всё больше! К тому же, он сможет зарабатывать столько, сколько захочет, ведь это зависит только от него: ему не придется просиживать штаны в ненавистном офисе по 8 часов подряд, он имеет право установить себе рабочий день любой продолжительности. А главное – изменится все его существование! Он наконец-то сможет позволить себе все то, о чем так давно мечтал: покупку автомобиля и квартиры, отдых в солнечных странах, головокружительный успех у женщин, посещение самых дорогих и модных клубов... Сказка? Именно! Но, увы, слишком многие продолжают верить в нее и попадаются-таки на крючок. Ведь представитель фирмы грамотно строит свой разговор, пичкая его формулами психического воздействия. В своей беседе он нередко доверительно рассказывает об ожидающих соискателя успехах на своем примере: «Когда я пришел в эту фирму пятнадцать лет назад, я сомневался точно так же, как Вы. Правда, стоит заметить, что в те годы организация еще только делала первые шаги в своем развитии. Но оно происходило все стремительнее. Уже через четыре месяца я ездил на подержанной «десятке», а в конце первого года сменил ее на новый «BMW».

Через три года я купил небольшую, но уютную квартиру в центре. Но еще раньше сбылась моя мечта: я, наконец, объездил всю Европу...»

Иногда к этому увлекательному разговору подключаются другие сотрудники организации, каждый из которых рассказывает свою историю карьерного и материального роста в этой фирме. И, в конце концов, наш соискатель не выдерживает и подписывает контракт.

С выпученными глазами бегают они по знакомым, занимая у них понемногу, пока не соберет нужную сумму и не отнесет ее в заветный офис, стараясь успеть до окончания срока действия акции, дающей право на скидки. Там его встречают с распростертыми объятиями и в обмен на пачку купюр торжественно вручают мешок, набитый продукцией фирмы, а на прощание хлопают по плечу и с улыбкой говорят, что ждут его через пару дней с рассказами об успехах. Итак, хотя многие слышали о данном способе мошенничества, еще раз настоятельно скажем: **не связывайтесь с подобными организациями!** Это прямой путь к опустошению вашего кошелька!

*2 способ.* Объявление таких мошенников может выглядеть примерно так: «*Требуются сотрудники для работы на дому в сфере производства. Зарплата высокая. Обучение на месте*». Девушка-секретарь также сообщает нашему соискателю: «подробности при личной встрече с руководителем».

На собеседовании, которое длится час-полтора, соискателю рассказывают (с использованием уже упомянутых ранее методов психического воздействия) о том, что он попал в офис фирмы, занимающейся производством, например, декоративной плитки из гипса. Руководитель вкратце описывает технологию и даже демонстрирует процесс изготовления одной единицы продукции, показывая, что ничего сложного в такой работе нет, и что справиться с ней любой.

Надомники же привлекают его по той причине, что не нужно платить за аренду помещения, где бы они работали, и вычитать ее из их же заработной платы. Вся эта история внушает соискателю доверие. Единственное, что немного омрачает начало работы на новом месте, – необходимость заплатить за обучение (процесс которого длится три-четыре часа) пять-десять тысяч рублей. Но наш герой уже воодушевлен перспективами скорого заработка и с легкостью расстаётся со своими деньгами. После обучения мошенники торжественно выдают новому сотруднику какой-нибудь сертификат и в тот же день привозят к нему домой пару мешков гипса, договорившись через несколько дней приехать за партией готовой продукции.

Далее возможны два варианта развития событий. В первом случае ни через несколько дней, ни через несколько месяцев за продукцией никто не приезжает. А придя в офис, где проходило собеседование и обучение, несчастный видит, что его занимает какая-то другая организация. В другом случае к работнику приезжают, однако, увидев изготовленную им продукцию, говорят, что она бракованная и принять ее они не могут. После чего расторгают договор и исчезают из его жизни навсегда.

*3 способ.* В последнее время получил широкое распространение еще один вид мошенничества. Его приверженцы не тратятся даже на съем захудалого офиса, дорогой костюм и книги по психологии и нейролингвистическому программированию.

В интернете размещается объявление: «Требуется сотрудник для набора текста. Оплата сдельная. Резюме высылайте на электронный адрес». В ответ на резюме приходит письмо, где говорится, что трудиться можно удаленно, на своем компьютере. Работа заключается в перепечатке отсканированного текста: Вам присылают по почте диски с записью отсканированных листов, текст с которых Вы должны набирать и присылать по электронной почте. В конце послания работодатель сетует на недобросовестность некоторых соискателей, которые изъявляют желание работать, получают по почте диск – а потом исчезают на просторах Интернета. Поэтому перед получением первого диска необходимо перечислить на счет работодателя залог за стоимость диска и почтовые расходы на его пересылку. Сумма обычно незначительная, поэтому воодушевленный соискатель расстаётся с ней без колебаний. А вместе с ней исчезает из его поля зрения и мошенник.

Несмотря на то, что со стороны кажется невозможным попасть в одну из описанных ловушек, при встрече мошенники производят впечатление настолько открытых, великодушных и доброжелательных людей, что почти невозможно поверить в корыстность их намерений. Не поддавайтесь на эту уловку и умейте распознать хитрость и коварство под маской приветливости и добродушия!

Итак, мы рассказали вам о наиболее распространенных сегодня типах мошенничества в сфере приема на работу. Перечислим несколько признаков, указывающих на то, что перед нами – объявление мошенника:

- В объявлении о поиске сотрудников не прописаны их конкретные должности и служебные обязанности.

- Образование, пол, возраст, опыт работы соискателей не имеют никакого значения.

- Название организации и сфера ее деятельности отсутствует.

- Отсутствует также и физический адрес компании. Правда, иногда его сообщают соискателю по телефону, но расположение головного офиса «крупной и перспективной» фирмы на цокольном этаже офисного здания в комнатухе 3 на 4 метра должно Вас насторожить.

- Приглашение вступить в ряды сотрудников организации звучит как призыв, рассказ о компании – как реклама.

- Последнее и самое главное: никто и никогда не вправе требовать с человека деньги при приеме на работу, какими бы целями это не объяснялось. Если вам предлагают перевести какую-либо сумму на счет организации, не сомневайтесь – перед вами мошенник!

### **4.3. Бизнес-идеи для организации предпринимательской деятельности и самозанятости пожилых граждан**

#### ***Оказание услуг***

- Парикмахерские услуги, услуги маникюруши, педикюруши, косметолога, визажиста.

- Прогулочная группа для детей. Домашний детский сад.

- Организация поздравлений и вручения подарков престарелым, больным в больницах.

- Организация фирмы по уходу за детьми, инвалидами, в которой могут быть заняты несколько человек.

- Реабилитационные группы для детей с отклонениями в развитии.

- Медицинские услуги. Консультации на дому. Измерение артериального давления, уколы и инъекции на дому. Массаж.

- Фармацевтические услуги. Доставка лекарств и средств гигиены.

- Косметический салон.

- Музыкальное оформление свадеб, презентаций, праздников (портреты на дому, фотографирование домашних животных).

- Видеосъемка, фотоуслуги, видеопрокат.

- Компьютерные услуги – программирование, перепечатка, набор, оформление, тиражирование. Переплет.

- Курьерские услуги.

- Помощь на дому.

- Няня.
- Семейные обеды.
- Диспетчер на телефоне.
- Настройка музыкальных инструментов.
- Транспортная деятельность по перевозке пассажиров и грузов на территории города.

- Автосервис: автозаправка, мойка автомашин; ремонт легковых (грузовых) автомобилей, предпродажная подготовка; автосигнализация (установка и обслуживание); торговля автозапчастями.

- Оформление фотографий в настенные или настольные рамки.
- Ремонт бижутерии, обновление, переделка и чистка украшений.
- Мытье окон и витрин.
- Чистка каминов.
- Бюро по уборке квартир, мойке окон и потолков и тому подобное. Сезонная работа – подготовка дач.

- Горничная. Помощь на дом. Помощь во время свадеб и других торжеств.

- Разработка оригинальных фирменных календарей, открыток, конвертов, визитных карточек для различных организаций.

- Оформление окон, индивидуальный дизайн штор. Заказы можно получать как от организаций, так и от частных лиц.

- Графический дизайн – фирменные знаки, эмблемы выставок и фирм, заголовки бланков, рекламные объявления и тому подобное.

- Изготовление и ремонт ювелирных изделий, бижутерии.
- Роспись стен и потолков в домах, офисах, ресторанах, детских учреждениях.

- Доставка и продажа газет.
- Уборка автостоянок. Вы можете договариваться с владельцами машин на автостоянке об уборке территории, расчистка снега, мытье автомашин и тому подобное.

### ***Рукоделие***

- Изготовление изделий из овечьих шкур, головные уборы, рукавицы, стельки, домашняя обувь, жилеты.

- Выделка и крашение меха, производство изделий из натурального меха. Шитье и продажа изделий.

- Обучение кройке и шитью. Создание галстуков и платочков из оригинальных тканей. Обучение шитью и перешиванию детской одежды.
- Вязание и продажа изделий или обучение вязанию.
- Прядение или обучение прядению, продажа необработанной и обработанной шерсти, веретен и других принадлежностей для прядения. Дизайн спецодежды. Изготовление и продажа салфеток, фартуков, шапочек, косынок, спецодежды.
- Изготовление и продажа детских шапочек, бантов, одеял из лоскутков, нагрудников, фартуков.
- Изготовление маек и футболок нанесением рисунков и аппликаций.
- Изготовление и продажа различных сувениров и подарков к определенным праздникам – Рождеству, Пасхе, Новому году, 8 марта, Троице.
- Резьба по дереву. Изготовление фигурок животных, рамок для картин, фотографий или миниатюр и других поделок на продажу. Изготовление художественных изделий из глины, деревянной лозы, соломки, плетенки, бересты; роспись по дереву, оформление шкатулок, разделочных досок, мебели.
- Изготовление кожаных и вязаных пуговиц, поясов, сумок и т.д.
- Изготовление красочных панно из сухих цветов и других природных материалов.
- Чеканка, гравировка.
- Изготовление и продажа оригинальных свечей, мыльной продукции.
- Изготовление на заказ ковриков и пледов.
- Украшение из кожи.
- Медные украшения.
- Медные и деревянные таблички с фамилией, именем и отчеством.

### ***Специалисты различных профилей***

- Бухгалтеры – ведение бухгалтерских книг, заполнение бланков, составление отчетов и тому подобное.
- Редакторы – редактирование диссертаций, переводов и других текстов.
- Программисты – программирование, разработка программ, производство программного обеспечения в соответствии с запросами клиентов.
- Переводчики – письменный или устный перевод. Перевод иностранных текстов, прямой и обратный. Подготовка личной и служебной переписки.
- Подготовка информационных бюллетеней или карточек по профилю Вашей специальности.
- Проведение исследований и составление отчетов.

- Опросы по телефону, интервьюирование различных групп во время массовых опросов или обучение интервьюеров.
- Декоратор интерьера на выставках, распродажах, презентациях.
- Консультант по компьютерам, установка компьютерного оборудования.
- Консультант по менеджменту, бизнес-консультирование, помощь в создании бизнес-планов, регистрации, отчетности, других документов.
- Консультант-педагог в детском саду, летнем лагере предприятий или в городе.
- Консультант маркетинга. Маркетинговые исследования.
- Юрист. Юридические услуги, различные виды правовой помощи.
- Строители (ремонт, оборудование и благоустройство жилищ и других построек).
- Подготовка и проведение индивидуальных занятий по:
  - бухгалтерскому учету;
  - иностранным языкам;
  - фотографии;
  - быстрому чтению;
  - математике;
  - рисованию;
  - музыке;
  - йоге;
  - теннису;
  - приготовления экзотических или вегетарианских блюд;
  - танцев;
  - дзюдо;
  - аэробике и другие.

### *Для имеющих организаторские способности*

- Организация экскурсий по историческим и краеведческим местам.
- Организация турпоходов, автобусных экскурсий и т. д.
- Организация уборки чердаков, подвалов, дворов, торговых залов.
- Организация праздников, презентаций, конкурсов – оформление декораций, рекламных объявлений, музыкальное оформление, представление участников, показ мод и тому подобное.
- Организация семинаров, конференций, обмен опытом, а также организация культурных программ для этих мероприятий.

- Устроитель свадеб, свадебный координатор, тамада.

### ***Идеи для небольших магазинов***

- Комиссионный магазин. Букинистический магазин.
- Продажа товаров для рыбалки.
- Продажа оригинальных открыток, литографий, картинок.
- Продажа надувных шаров на праздниках.
- Продажа газет, почтовых открыток.

### ***Кулинария***

• Выпечка хлеба, кондитерских изделий, тортов на заказ (выпечка оригинальных тортов для различных торжеств, юбилеев, праздников), изготовление печенья, бутербродов.

- Производство мясных и колбасных изделий.
- Копчение.
- Организация предприятий питания (кафе, закусочных, кафе-мороженых, детских кафе, диско-баров).
- Обеды по заказу, торжественные обеды.

### ***Ремонтные услуги***

• Обивка и ремонт, изготовление, починка или перетяжка мебели, сборка и разборка на дому, пошив чехлов на мебель и на сиденья автомашин.

• Ремонт оконных рам. Вставка стекол, изготовление форточек в окнах с большими рамами.

- Ремонт квартир.
- Ремонт настольных ламп, абажуров, светильников. Реставрация старинных светильников, замена электроаппаратуры, электроприборов, бытовой техники, аудио-, видео- и телеаппаратуры, компьютеров.

• Установка и/или обслуживание аквариумов в офисах, кафе, барах, домах.

- Устройство навесов, тентов.
- Установка жалюзи, штор.
- Дизайн, изготовление и установка тентов, штор, жалюзи.
- Ремонт велосипедов.
- Ремонт часов (стенных, напольных, ручных, каминных) с выездом на дом.
- Ремонт музыкальных инструментов, их настройка.
- Слесарные, сантехнические, электромонтажные работы.
- Сварочные работы. Изготовление оград.

- Ремонт бытовых товаров, предметов личного пользования, обуви, изделий из кожи и меха, электроприборов и бытовой радиоэлектронной аппаратуры.

- Строительство, реконструкция, ремонт и эксплуатация объектов жилищного фонда и культурно-бытового назначения. Строительство гаражей, дачных домиков, бань. Дизайн, строительство, установка теплиц и установка оранжерей, ремонт того и другого.

- Благоустройство города, сбор и переработка бытовых и производственных отходов.

- Производство стройматериалов: кирпича, блоков, панелей, плитки, пиломатериалов, столярных изделий и др.

### ***Садоводство, огородничество***

- Выращивание и продажа семян, рассады.
- Выращивание и продажа цветов, ягод, овощей, плодовых деревьев и кустарников.

- Выращивание цветов.

- Лекарственные растения. Выращивание, сбор, сушка и продажа лекарственных растений, например, календулы.

- Сбор ягод, грибов, орехов и пр.

- Животноводство; птицеводство; рыбоводство; пчеловодство.

- Обучающие семинары по выращиванию, уходу за садом и огородом.

- Выращивание и продажа экологически чистых продуктов.

- Приготовление кремов, лосьонов, масок из натуральных трав, ягод.

- Обучающие семинары по выращиванию экзотических растений и о том, как их можно выращивать у себя дома или в саду.

- Ботаничество. Закуп сельскохозяйственной продукции.

- Закуп молока в личных подсобных хозяйствах, переработка молока.

- Переработка сельскохозяйственной продукции.

- Выращивание зерновых культур и их переработка.

- Содержание маточного поголовья птицы (гусей), получение яиц и их инкубирование.

- Переработка картофеля.

- Заготовка и переработка грибов и ягод.

- Заготовка и переработка мяса и речной рыбы.

- Вспашка огородов, пастьба скота.

- Производство меда.

- Производство кормов для домашних животных.
- Производство растительных и животных масел и жиров.
- Разведение породистых собак и кошек, продажа щенков и котят.
- Разведение и продажа экзотических тропических рыб.
- Разведение и продажа попугаев, канареек и других птиц.
- Тренировка собак.
- Стрижка собак.
- Ветеринарная лечебница для домашних животных.
- Разведение коз.
- Разведение кроликов.
- Гостиница для домашних животных. Вы можете позаботиться о собаках, кошках, рынках и птичках, чьи хозяева уезжают в отпуск или командировку.

### ***Спорт***

- Организация групп, секций, классов по различным видам спорта как для взрослых, так и для детей, как для здоровых, так и реабилитационные для инвалидов или перенесших заболевания и нуждающихся в лечебной физкультуре.
- Организация оздоровительного бега, аэробики, шейпинга, спортивных танцев, йоги, тенниса.
- Альпинизм, спелеология, дельтапланеризм.
- Организация пеших, автобусных экскурсий по городу и пригороду, лодочных, лыжных, конных и пеших походов.

## **4.4. Советы для соискателей на испытательный срок**

*Заведите ежедневник или блокнот.* Вам предстоит в сжатые сроки получить и усвоить массу полезной информации. Кроме сведений, которые касаются ваших непосредственных профессиональных обязанностей, вам необходимо запомнить пароли, коды доступа, имена, фамилии и должности коллег; кто, где сидит и за что отвечает, внутренние телефоны и пр. Гораздо удобнее, если вы будете все записывать, причем в одном месте.

*Проявляйте инициативу, но осторожно.* Новичку в чем-то проще провести небольшие усовершенствования, он не скован привычкой («мы всегда так делали, у нас так принято»). У вас может быть полезный опыт, как лучше организовать дело, принесенный с прошлой работы.

*Свежий взгляд* – это хорошо, но прежде, чем продвигать свою инициативу, подумайте, не повлияет ли это новшество негативно на «старослужащих» коллег. Не пытайтесь подорвать основы, испытательный срок – не время для глобальных преобразований. Зато вы заслужите благодарность коллег, если сможете сделать что-то полезное для всех, например, создайте сводный файл контактов, которые всем нужны, и сделайте его общедоступным и удобным для пользования.

*Советуйтесь.* В каждой компании свои порядки, документооборот и просто свои «правила игры». Вникнуть сразу во все невозможно. Лучше один раз спросить, чем потом переделывать всю дневную работу или оказаться в неловком положении.

*Советуйте в меру.* Не мучайте коллег бесконечными вопросами. У них тоже есть работа, которую они должны выполнить хорошо и в срок. Если вам нужна помощь, то просите «удочку», а не «рыбу».

*Соблюдайте дисциплину.* Приходите заранее, покидайте рабочее место в срок, не тратьте много времени на перекуры и обеды. Звучит банально? Но когда окружающие приходят на работу на час позже вас, отпрашиваются по своим делам и сбегают пораньше, очень хочется дать себе поблажку. В такой ситуации чужой пример вам не наука. Вы не знаете, чем ваши коллеги заслужили такое свободное отношение к трудовому распорядку, не знаете как они работают во время аврала. «Ослабление режима» возможно, только если руководитель прямо и по своей инициативе разрешил вам это сделать.

*Отпрашивайтесь с работы* только в крайнем случае, объяснив начальнику причину и подчеркнув, что подобное для вас – исключение.

*Будьте готовы к переработкам.* Причина вовсе не в произволе работодателя. Вспомните, как вы брались за какое-то новое серьезное дело. Сколько времени вы поначалу на него тратили? Во всем надо было разобраться, вникнуть, придумать оптимальную «технология» выполнения, решить, какие вам понадобятся материалы, информация, контакты, документы, понять, какие люди принимают нужные вам решения. На новом месте же поначалу даже трудно составить список приоритетов.

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Гражданский кодекс Российской Федерации.- М.: Эксмо, 2012.- 512 с.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации: текст с изменениями и дополнениями на 1 мая 2012г.- М.: Эксмо, 2012.- 512 с.
3. Профессиональная ориентация: Учебно-методическое пособие для преподавателей. — Екатеринбург: ИД «Ажур», 2011. — 84 с.
4. Энциклопедия социальных практик поддержки пожилых людей в Российской Федерации/ Под ред. Проф. Е.И. Холостовой, проф. Г.И. Климантовой. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2015. – 552с.
5. Князева Ю. А. Как продать себя дороже. Рекомендации экспертов по поиску работы. СПб.: Питер, 2010.- 240 с.
6. Конобеццев Ф. Дистанционный труд как новая форма занятости // Кадровик. 2011. № 9. С. 115—121.
7. Управление человеческими ресурсами: Учебник/ под ред. И.А. Максимцева. - М.: Юрайт, 2013.- 525 с.
8. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации: актуальные технологии найма, адаптации и аттестации: Учебное пособие/ А.Я.Кибанов, И.Б. Дураков. - М.: КНОРУС, 2009.- 368 с.
9. Кирсанова М.В. Современное делопроизводство: Учебное пособие.- 4-е изд.- М.: ИНФРА-М; Новосибирск: Сибирское соглашение, 2010.- 312с.
10. Крюкова Н.П. Документирование управленческой деятельности: Учебное пособие.- М.: ИНФРА-М, 2010.- 268 с.

**Примерный учебно-тематический план по программе  
«Трудовая занятость граждан пожилого возраста»**

Тема занятий	Часов, в т. ч.	
	лекции	практ. занятия
<b>Раздел 1. Профессиональная ориентация граждан пожилого возраста</b>		
1.1. Профориентация. Основные понятия, цели и задачи профориентационной работы с гражданами пожилого возраста	2	
1.2. Опыт работы Республики Татарстан по профессиональной ориентации граждан пожилого возраста	2	2
<b>Раздел 2. Выбор новой формы трудовой занятости</b>		
2.1. Источники найма и способы поиска работы	2	2
2.2. Анализ вакансий	2	
Подготовка личных документов: резюме, автобиография	2	4
<b>Раздел 3. Формы занятости граждан пожилого возраста</b>		
3.1. Дистанционный труд	1	
3.2. Надомная работа	1	
3.3. Самозанятость (собственное дело)	1	
3.4. Социальное предпринимательство	1	
<b>Раздел 4. Рекомендации по выбору новой формы трудовой занятости граждан пожилого возраста</b>		
4.1. Ошибки при выборе профессии		1
4.2. Как распознать работодателя-мошенника?		2
4.3. Бизнес-идеи для организации предпринимательской деятельности и самозанятости пожилых граждан		2
4.4. Советы для соискателя на испытательный срок		1
<b>Круглый стол «Выбор новой профессиональной траектории»</b>		2
<b>Всего:</b>	<b>14</b>	<b>16</b>

## Образец составления резюме №1

## РЕЗЮМЕ

на должность бухгалтера

**Захарова Лариса Ивановна****Дата рождения:** 01 декабря 1979 г.**Гражданство:** Россия**Телефон:** +7(XXX) XXX-XX-XX**Эл. почта:****myemail@mail.ru****Семейное положение:**

замужем, двое детей

**Желаемый график работы:** полный рабочий день**Цель -** Соискание должности бухгалтера**Образование**

2001г. –

**Финансовый университет при Правительстве РФ**

2005г.

Факультет «Учет и аудит», Специальность «Бухгалтерский учет, анализ и аудит» - красный диплом

**Опыт работы**

02.2005 —

**ООО «Идальго»**

наст. время

**Должность: бухгалтер**

— Расчет заработной платы (штат – 300 человек);

— Расчет больничных листов, отпусков, командировочных, компенсаций при увольнении;

— Ведение бухгалтерского учета по 20, 26, 50, 73, 97 счетам;

— Ведение кассовых операций и расчетов с подотчетными лицами;

— Подготовка бухгалтерской и налоговой отчетности в ИФНС, Фонды ФСС и ПФР.

09.2001 —

**ООО «Эврика-М»**

01.2005 г.

**Должность: помощник бухгалтера**

— Оформление первичной документации;

— Формирование в базе 1С документов по поступлению товаров, услуг, разнесение платежей;

- Проверка корректности составления предоставляемых контрагентами первичных документов (актов, счетов-фактур);
- Общение с поставщиками по вопросам предоставляемых документов;
- Архивирование документов;
- Формирование различных отчетов в базе.

### **Профессиональные навыки и знания**

- Отличное знание налогового, гражданского, трудового законодательства;
  - Хорошие теоретические знания бухгалтерского учета, проводок;
  - Опытный пользователь ПК: MS Office: Word, Excel, Outlook;
- «1С: Зарплата и кадры 7.7», «1С: Предприятие», программы банк-клиент, Консультант + и др.

### **Знание иностранных языков**

- Английский язык — читаю и перевожу со словарем

### **Дополнительная информация**

- Коммуникабельность, активная жизненная позиция
- Нацеленность на результат
- Стрессоустойчивость
- Стремление к развитию и профессиональному росту
- Хобби — чтение, путешествия, кулинария

Дата заполнения:

\_\_\_\_\_ 2015 г.

\_\_\_\_\_ Л.И. Захарова

## РЕЗЮМЕ

Фамилия: **СИДОРОВА**Имя: **НАДЕЖДА**Отчество: **АЛЕКСАНДРОВНА**

Дата и место рождения: 27.10.1974, г. Казань,

Проживание: 420107, г. Казань, ул. Петербургская 31/13 кв.10

Семейное положение: замужем

Место  
для вашей  
фотографии**Образование:**

Месяц и год		Наименование учебно- го заведения	Факультет	Специальность по диплому
поступления	окончания			
1991	1997	Казанский Государственный Технический Университет им. А.Н. Туполева	ЛА	Инженер

**Обучение, повышение квалификации после окончания учебного заведения:**

Месяц и год		Наименование учебно- ного заведения	Тематика изучаемых курсов
поступления	окончания		
10.1999	12.1999	Факультет повышения квалификации ТИСБИ	Документационное обеспечение управления
02.2008	05.2008	Центр переподготовки и повышения квалификации преподавателей вузов ГОУ ВПО КГТУ	Формирование содержания образования в условиях системы подготовки «Бакалавр-магистр»
05.2013	06.2013	ФГБОУ ВПО «Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова»	Программно-целевое и финансовое планирование развития основных направлений деятельности университета и его филиалов. Внутри-университетская мобильность НТР
05.2014	05.2014	ФГБОУ ВПО «Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова»	Организация учебной и учебно-методической работы в филиале

Ученая степень/ученое звание: —

Знание иностранных языков: английский, читаю и удовлетворительно объясняюсь

Компьютер и пакеты прикладных программы, используемые в своей работе	Степень владения		
	Начинающий пользователь	Пользователь	Опытный пользователь
Word			х
Excel			х
1С-предприятие			х

### Трудовая деятельность

Месяц и год поступления		Должность с указанием учреждения, организации, предприятия, а также министерства (ведомства)	Выполняемые функции и виды работ
	ухода		
1	2	3	4
03.1997	01.1999	Казанское театральное училище, бухгалтер-расчетчик	Начисление зар.платы ППС, стипендии, заполнение формы №5
01.1999	08.2003	НОУ «Татарский институт содействия бизнесу», методист научной части	Организационная работа по проведению научных конференций студентов и ППС
08.2003	10.2004	НОУ «Казанский экономико-юридический колледж», зав. учебной частью	Составление расписания, табеля ППС, заполнение статистических форм
10.2004	02.2005	НОУ «Казанский экономико-юридический колледж», зам. директора по учебной работе	Составление расписания, заполнение статистических форм, организация учебной и воспитательной работы

02.2005	01.2011	ГОУ ВПО «Российский торгово-экономический университет» Казанский институт (филиал) зав. учебной частью	Составление расписания, планирование по институту (расчет) и учет выполнения нагрузки ППС, формы статистической отчетности, организация работы аттестационной комиссии по переводу и восстановлению студентов, оформление дубликатов дипломов
01.2011	04.2015	ФГБОУ ВПО «Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова» Казанский институт (филиал) Начальник Учебно-методического отдела	Организация учебного процесса, планирование по институту (расчет) и учет выполнения нагрузки ППС, составление формы статистической отчетности ВПО-1, составление учебных планов, рабочих учебных планов, графиков учебного процесса, организация работы ГЭК (все документы), проверка рабочих программ дисциплин на соответствие ГОС и ФГОС, аналитический отчет по итогам сессии

<b>Способности и навыки:</b>
------------------------------

Высокий уровень управленческой и исполнительской ответственности
--

Умение работать в режиме многозадачности
--

Готовность к профессиональному развитию
---

Пунктуальность
----------------

Дата заполнения:

Н.А. Сидорова

\_\_\_\_\_ 2015 г.

## Образец написания автобиографии №1

### АВТОБИОГРАФИЯ

Я, Наталья Сергеевна Епифанова родилась в г. Павловске 05 января 1968 года. Проживаю г. Москва ул. Берсеневская наб.12, кв.43.

В 1985 окончила среднюю школу №4 г. Павловска и поступила в Городское техническое училище №1 по специальности «Монтажник радиоэлектронной аппаратуры». В 1988 г. окончила училище с красным дипломом. В июле 1988 поступила в Московское Высшее Техническое Училище (МВТУ) им. Баумана (ныне Московский Государственный Университет им. Баумана) по специальности Проектирование и технология радиоэлектронных средств (200800).

С октября 1993 по сентябрь 1994 год находилась в академическом отпуске в связи с рождением ребёнка. В апреле 1995 году закончила Университет. С мая 1995 по декабрь 1996 год находилась в отпуске по уходу за ребёнком.

В январе 1997 года поступила на работу во Второй московский часовой завод на должность инженера-проектировщика третьей категории отдела проектирования электромеханических часов.

В настоящее время работаю там же на должности заместителя начальника отдела.

Замужем за Епифановым Дмитрием Леонидовичем 1965 года рождения с марта 1992 года. Девичья фамилия – Фролова, сменила фамилию 17.04.1992 в связи со вступлением в брак. До этого фамилию не меняла и в других браках не состояла. В браке имею сына Епифанова Андрея Дмитриевича 19.10.1993 года рождения. Проживаю вместе с мужем и ребёнком в квартире мужа по адресу: Москва ул. Бакунинская д. 5, кв. 38.

Другие родственники: мать – Фролова Елена Анатольевна 1949 г. р.; отец - Фролов Сергей Николаевич 1947 г.р. Оба проживают в г. Павловске по адресу: г.Павловск, ул.Стахановского прорыва 3, кв.6. Брат Фролов Антон Сергеевич 1972 г.р. мичман военно-морского флота РФ, служит на северном флоте в г. Мурманск, ВЧ № 7312.

В августе 2000 года я окончила курсы сестер милосердия «Берегиня» при Красном кресте.

Веду занятия в Клубе второго часового завода, руковожу творческой студией художественного шитья для детей. Являюсь членом попечительского совета Фонда народных художественных промыслов РФ.

Дата

Подпись

## **Образец написания автобиографии №2**

### **АВТОБИОГРАФИЯ**

Я, Иванов Игорь Иванович, родился в семье рабочих 24 февраля 1972 года в посёлке Воргашор города Воркуты Коми АССР. Родители: Иванов Иван Васильевич (1949 года рождения) и Иванова (в девичестве, Васильева) Василиса Ивановна (1950 года рождения). Отец работал мастером в кислородном цехе Воркутинского механического завода комбината "Воркутауголь". Мать работала бригадиром швей-мотористок на Воркутинской швейной фабрике. В 2000 году мать вышла на пенсию по старости, а с 2004 года на пенсию вышел отец.

В 1979 году я поступил в первый класс средней школы № 40 города Воркуты. Во время учёбы в школе был командиром отряда, участвовал в школьной самодеятельности, был редактором стенгазеты класса, участвовал в школьных олимпиадах по физике и математике, был комсоргом и политинформатором. Окончил школу в 1989 году с серебряной медалью.

В июле 1989 года устроился на работу корректором в Воркутинскую городскую типографию.

В апреле 1990 года был призван на действительную воинскую службу в ряды Вооружённых сил Советской Армии. Службу проходил в гвардейской дивизии ракетных войск СССР в городе Бийске Алтайского края. За годы службы в армии приобрёл воинские специальности: командир ракетного расчёта, метеоролог, переводчик (английский и китайский языки). Награждён нагрудными знаками "Отличник военной подготовки 1 степени", "Воин-спортсмен 1, 2 и 3 степеней. Демобилизовался со службы в мае 1992 года в звании старшины Советской Армии.

В июне 1992 года поступил в Институт Экономики и Права города Балашиха Московской области. Был старостой группы, участвовал в студенческой самодеятельности и в спортивных соревнованиях (бег, пулевая стрельба и шахматы). Окончил институт в 1997 году с отличием.

В июле 1997 году устроился на работу заместителем по правовым вопросам Генерального директора ОАО "Лавр" (г. Москва). В этой должности проработал до августа 2001 года, после чего был назначен в должность директора по экономической безопасности. Уволился из компании по собственному желанию 21 августа 2004 года.

С сентября 2004 года по настоящее время работаю в ОАО "Консалтинговая группа МОС" в должности директора по организационным вопросам. В декабре 2007 года вступил в законный брак с Ивановой (в девичестве, Петровой) Ольгой Ивановной.

Дата

Подпись



**ТРУДОВАЯ ЗАНЯТОСТЬ  
ПОЖИЛЫХ ЛЮДЕЙ**

**Информационно-методический справочник  
для работников социальной сферы**

**Технический редактор и корректор – Г.Т. Гилязова**

Подписано в печать 10.11.2016 г. Формат 60x48 1/16  
Бумага офсетная. Усл. печ. л. 4,75. Тираж 100 экз.  
Заказ Б-143

---

ООО «Офсет-Сервис», РТ, г. Казань, ул. Шапова, д. 26,  
Офис 102В. Телефон 260-60-75, 267-60-33  
e-mail: 260-60-75@mail.ru