

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой: <https://stuservis.ru/otchet-po-praktike/30260>

Тип работы: Отчет по практике

Предмет: Социальная работа

Содержание

Введение 3

1. Общие вопросы трудоустройства лиц пенсионного возраста 6

1.1. Правовое регулирование труда лиц пенсионного возраста 6

1.2. Современные проблемы трудоустройства лиц пенсионного возраста 15

2. Деятельность Управы Западное Дегунино САО г. Москвы по трудоустройству лиц пенсионного возраста 20

2.1. Общая характеристика Управы Западное Дегунино г. Москвы 20

2.2. Анализ трудоустройства и занятости лиц пенсионного возраста по Западному Дегунино 31

2.3. Направления совершенствования работы по трудоустройству лиц пенсионного возраста 35

Заключение 42

Список использованных источников 46

Приложение 48

Введение

Актуальность изучения занятости лиц старшего возраста обусловлена несколькими аспектами. Во-первых, из-за демографической ямы, которая наблюдалась в 90-е годы XX века, численность молодого населения, которое сегодня вступило в рабочий возраст, не покрывает всех потребностей производства. Кроме того, работодатели имеют претензии к уровню профессиональной подготовки молодых работников. Во-вторых, растет численность лиц пенсионного возраста, что ведет к дефициту Пенсионного фонда. В-третьих, образовательный уровень лиц, оформляющих пенсию в настоящий момент (55-60 лет) значительно выше среднего, что позволяет им продолжать работу без потери производительности труда, что в совокупности с невысоким уровнем пенсий по старости мотивирует продолжение работы после наступления пенсионного возраста. В-четвертых, многие лица старшего возраста стремятся как можно дольше продолжать быть занятыми по психологическим причинам, поскольку не хотят терять свой социальный статус, вести менее активный образ жизни.

На современном этапе экономического развития проблема эффективного использования человеческих ресурсов является актуальной, как в масштабах государства, так и в масштабах отдельно взятого предприятия. В любой современной организации главное богатство - это работающие в ней люди, то есть, человеческие ресурсы. Причем, в стратегической перспективе развития бизнеса, значимость человеческого фактора будет возрастать. Поэтому на сегодняшний день особенно актуальным является вопрос повышения мотивации персонала, а, следовательно, повышения эффективности и производительности труда.

За последнее десятилетие статус работника эволюционировал от досадной, но необходимой статьи расходов, до основного источника прибыли. В связи с этим сотрудник стал рассматриваться как важнейший элемент капитала компании, а затраты на оплату его труда, повышение квалификации и создание эргономичного рабочего места как особый вид инвестиций. Правильно построенное управление персоналом, стало фактором, повышающим конкурентоспособность организации.

В связи со сложившейся на рынке товаров и услуг конкуренцией предъявляются все большие требования к производителям данных услуг. В результате этого в мире бизнеса выживают наиболее сплоченные команды профессионалов. В многочисленных исследованиях зарубежных и отечественных компаний в качестве одного из ключевых факторов конкурентоспособности выделяется ориентация на повышение производительности через заботу о людях. Организации, в которых преобладает такая практика, считают своих сотрудников наиболее важным фактором успеха и развития.

На сегодняшний день в России крайне актуальными являются вопросы, связанные с жизнедеятельностью пенсионеров. При возрастающем количестве пожилых людей необходимо вести продуманную социальную политику в области использования человеческих ресурсов на рынке труда. Однако, сегодня эти люди, желающие продолжить трудовую деятельность, сталкиваются с препятствиями, которая проявляется в открытой и скрытой дискриминации, неприятии рабочей среды к потребностям сотрудников.

Достижение пенсионного возраста ассоциируется и с лишением работы, и с потерей социальной значимости, так как люди приобретают статус экономически неактивного населения. В последнее время прослеживаются две тенденции в отношении работающих пенсионеров. Первая заключается в негативном отношении общества к трудящимся пожилым лицам, считая их «пережитками прошлого», а их методы и подходы к работе устаревшими. Вторая тенденция — позитивная, поскольку появляется возможность увеличения пенсий в результате продолжения рабочей активности после достижения пенсионного возраста.

С выходом на пенсию возникают трудности и с самим трудоустройством. В соответствии с Федеральным законом «О занятости населения в Российской Федерации», эта категория лиц не может считаться безработной, а значит, граждане пожилого возраста не могут числиться в качестве безработных в системе службы занятости. Целесообразность и потребность использования труда лиц пенсионного возраста не поддерживаются правовой базой и, к тому же, ущемляет их права. Таким образом, несоответствие политики и закона области занятости пенсионеров отрицательно влияет на обеспечение реализации трудовых прав пенсионеров.

Практика проходила в управе Западное Дегунино г. Москвы (Северный административный округ), административно-управленческая деятельность которой является объектом исследования. Предмет исследования – работа Управы по трудоустройству лиц пенсионного возраста.

Цель исследования – определение направлений совершенствования процесса реализации социального проекта по трудоустройству лиц пенсионного возраста на примере управы Западного Дегунино г. Москвы.

В соответствии с целью сформулированы задачи работы:

1. Характеристика общих вопросов регулирования труда и занятости лиц пенсионного возраста.
2. Анализ деятельности по трудоустройству лиц пенсионного возраста на примере управы Западного Дегунино г. Москвы.

1. Общие вопросы трудоустройства лиц пенсионного возраста

1.1. Правовое регулирование труда лиц пенсионного возраста

В связи с сокращением производства и кризисными явлениями в экономике на российском рынке труда предложение рабочей силы превышает спрос на нее. В этих условиях работники, достигшие пенсионного возраста, сталкиваются с нежеланием работодателя продолжать с ними трудовые взаимоотношения, эти работники чаще всего попадают в кандидаты на сокращение при оптимизации численности персонала. С другой стороны, зачастую именно эти работники в силу многолетнего производственного опыта имеют уникальные профессиональные знания и готовы их применять на прежнем рабочем месте.

Пенсионной системе присущи такие трудности, как несбалансированный курс страховых вкладов для самозанятых людей. Объем уплачиваемых ими страховых вкладов не дает возможности создать им пенсионные полномочия в полном размере, чтобы обеспечить себе перспективы при выходе на пенсию. В это же время Пенсионный фонд не может использовать их выплаты с целью финансирования населения, которое вышло на пенсию. Второй проблемой является то, что около десяти процентов населения уходят на пенсию, не достигнув пенсионного возраста, отсюда пенсионная система несет дополнительную финансовую нагрузку.

То есть доходы ПФР уменьшаются на сумму неуплаченных страховых взносов в период с момента выхода лица на пенсию и до момента достижения им пенсионного возраста, однако в это же время возрастают расходы ПФР на сумму выплачиваемых таким гражданам трудовых пенсий по старости.

Основной целью реформирования пенсионной системы является повышение уровня пенсионного обеспечения граждан. Создание трехуровневой модели реформирования пенсионной системы позволит последовательно сократить бюджетно-финансовую зависимость пенсионной системы от государственного бюджета и обеспечить согласованность формируемых пенсионных прав с источниками их финансового обеспечения на долгосрочную перспективу.

В России год за годом фиксируется рост количества граждан старшего возраста, сокращение численности экономически активного населения. Уже к 2050 г. количество трудящихся и пенсионеров может сравняться. Происходит и утрата социальной частью трудовой пенсии своей функции при фактическом провале самоформирования пенсий со стороны населения. Увеличивается доля предприятий, уклоняющихся от уплаты страховых взносов. Так, в 2014 г. взносы не платились за 11,8 млн человек. Серьезную нагрузку оказывает невключенность в пенсионную систему учащейся молодежи, части государственных и муниципальных служащих.

В 2013 г. начата пенсионная реформа, рассчитанная на период до 2030 г. и включающая в себя три этапа. На I этапе, в 2013-2015 гг., были приняты нормативно-правовые акты, необходимые для реформирования;

проведен аудит негосударственных пенсионных фондов. На II этапе, в 2016-2020 гг., продолжится введение реформы; проведение разъяснительных мероприятий с населением; стимулирование работников, выбравших отчисления в накопительную часть трудовой пенсии, к доплате денежных средств. Ключевой особенностью реформы стал переход к начислению индивидуальных пенсионных коэффициентов, или баллов, который будет завершен на III этапе реформы, в период с 2021 по 2030 гг. С 2021 г. размер выплат будет определяться количеством баллов, которое зависит от суммы отчислений, произведенных работодателем. Для назначения пенсии необходимо 6,6 баллов в 2015 г. и 30 баллов в 2030 г. При этом в первом по программе 2015 г. максимально можно получить 7,39 баллов, а с 2021 г. - 10 баллов. Размер пенсии будет зависеть от стажа, времени работы в условиях Крайнего Севера, наличия нетрудоспособных иждивенцев, сферы и характера занятости, времени выхода на пенсию. Так, если пенсия назначена через 5 лет

1. у этих людей значительно выше, нежели у их менее образованных

Список использованных источников

1. Асеев О.В., Железняков С.С. Основные направления и механизмы реализации финансовой политики российской федерации// Фундаментальные и прикладные исследования кооперативного сектора экономики. 2015. № 1. С. 40-45.
2. Астахов Ю. В. Муниципальная кадровая политика: тенденции разработки и реализации // Экономика. Общество. Человек : межвуз. сб. научн. трудов. Белгородский государственный технологический университет им. В. Г. Шухова. Белгород : Наука, 2013. С. 161-165.
3. Астахов Ю. В., Ткачев А. А., Трапезников С. В. Муниципальная кадровая политика: социологический анализ (на примере г. Белгорода) // Теория и практика общественного развития. 2014. № 18. С. 38-43.
4. Вильчинская О. В. Формирование кадрового потенциала в органах местного самоуправления: опыт Краснодарского края // Муниципальная академия. 2012. № 2. С. 12–14.
5. Гарафутдинова Н. Я. Профессиональная подготовка как основа реализации управленческого потенциала и профессиональных компетенций резерва управленческих кадров // Омский экономический форум : сб. научн. труд. Омск : ОмГУ, 2011. С. 57-62.
6. Железняков С.С., Трунова Л.В. Управление персоналом организации: совершенствование структуры и оптимизация численности персонала. //В сборнике: Тренды развития современного общества: управленческие, правовые, экономические и социальные аспекты. Материалы Международной научно-практической конференции. Ответственный редактор: Горохов А.А. 2011. С. 81-83.
7. Журавлев П.В., Карташов С.А., Одегов Ю.Г. Технология управления персоналом. Настольная книга менеджеров. - М.: Экзамен, 2010. - 410с.
8. Кибанов А.Я., Гагаринская Г.П., Калмыкова О.Ю., Мюллер Е.В. Управление персоналом. - М.: НИЦ Инфра-М, 2013. - 238 с.
9. Кибанов А.Я., Ивановская Л.В. Кадровая политика и стратегия управления персоналом. - М.: Проспект, 2014. - 256 с.
10. Кулькова И. Диагностика индивидуальных различий в стимулировании труда //Управление персоналом. - № 4. - 2008. - С. 52-54
11. Куприянчук Е.В., Щербакова Ю.В. Управление персоналом: ассессмент, комплектование, адаптация, развитие: / сост. Е- М.: ИЦ РИОР: НИЦ Инфра-М, 2012. - 225 с.
12. Митрофанова А.Е. Социально-экономическое содержание и структура кадровых рисков в организации // Вестник Московского государственного областного университета. - 2013. - № 2.
13. Награльян А. Оценка и развитие компетенций работников: вектор на опережение // Справочник по управлению персоналом. 2013. № 8.
14. Согачева О.В. Инструментарий стратегического менеджмента: организация аналитических и проектных работ в сфере стратегического управления предприятием //Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. 2014. № 3. С. 318-322.
15. Ульрих Д., Брокбэнк У. HR в борьбе за конкурентное преимущество. - М.: Претекст, 2015. - 288 с.
16. Цлав В.М. К построению общей теории управления пер-соналом //Вестник СамГУ. Сер.: Экономика и управление. 2012. № 1 (92).С. 108-113.
17. Шекшня С. Управление персоналом: в поисках адекватной парадигмы // Персонал., 2010.- 146 с.
18. Шмидт А.Н. Полезность и механизм человеческого поведения //Человеческий капитал. - 2015. - № 7 (79). - С. 81-83.

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой: <https://stuservis.ru/otchet-po-praktike/30260>