

Федеральный научно-исследовательский социологический центр
Российской академии наук

Социологический институт РАН — филиал ФНИСЦ РАН
Центр исследований социально-трудовой сферы СИ ФНИСЦ РАН им. Б.Г. Тукумцева

Российское общество социологов

Научно-исследовательский комитет «Социология труда»

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования «Национальный исследовательский
Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского»

**VI Всероссийский социологический конгресс
«Социология и общество: традиции и новации
в социальном развитии регионов»**

Секция 21

**«Состояние трудовых отношений в России и их влияние
на развитие отечественной экономики»**

**Дискуссионная площадка
«Персонал старшего возраста как человеческий
капитал современного общества: условия,
возможности, ограничения»**

Санкт-Петербург, 9 декабря 2021 г.

Нижегород
2022 г.

УДК 316
ББК 60.5
П 26

Рецензенты:

Бочаров Владислав Юрьевич — кандидат социологических наук, доцент, председатель Научно-исследовательского комитета «Социология труда»; доцент кафедры социологии и культурологии Самарского национального исследовательского университета имени академика С.П. Королева; ассоциированный сотрудник Социологического института – филиала Федерального научно-исследовательского социологического центра РАН, г. Санкт-Петербург;

Климова Светлана Гавриловна — кандидат философских наук, ведущий научный сотрудник Института социологии Федерального научно-исследовательского социологического центра РАН, г. Москва

П 26 **Персонал старшего возраста как человеческий капитал современного общества: условия, возможности, ограничения:** Сборник материалов дискуссионной площадки VI Всероссийского социологического конгресса «Социология и общество: традиции и новации в социальном развитии регионов» (9 декабря 2021 г., г. Санкт-Петербург, Социологический институт РАН – филиал ФНИСЦ РАН) / Под общ. ред. проф. З.Х. Саралиевой. — Н. Новгород: ННГУ им. Н.И. Лобачевского, 2022. — 111 с.

ISBN 978-5-91326-714-6

В сборнике представлены материалы научных исследований, обсуждавшихся на дискуссионной площадке «Персонал старшего возраста как человеческий капитал современного общества: условия, возможности, ограничения» секции 21 «Состояние трудовых отношений в России и их влияние на развитие отечественной экономики» VI Всероссийского социологического конгресса «Социология и общество: традиции и новации в социальном развитии регионов» (9 декабря 2021 г., г. Санкт-Петербург, Социологический институт РАН — филиал ФНИСЦ РАН).

Сборник предназначен для исследователей, преподавателей, аспирантов и студентов.

ISBN 978-5-91326-714-6

УДК 316
ББК 60.5

© Нижегородский госуниверситет
им. Н.И. Лобачевского, 2022

СОДЕРЖАНИЕ

Саралиева З.Х., Захарова Л.Н. Персонал старшего возраста как человеческий капитал современной компании: условия, возможности, ограничения	4
Климова С.Г. Самозанятые россияне старшего возраста как группа прекариата	17
Григорьева И.А. Поле изучения занятости пожилых. Пересечение интересов государства, общества, семей и пожилых	25
Барков С.А. Молодые и возрастные работники на постиндустриальном рынке труда	34
Елютина М.Э. Концепт пролонгирования профессионально-трудовой деятельности пенсионеров по возрасту и его практические резонансы	47
Багирова А.П. Прародительский труд: мнения и оценки двух поколений уральских семей	53
Судьин С.А. «Family care» и «family caregivers» как категории социологии труда	59
Золин И.Е. Перспективы развития занятости пожилых людей в современном российском обществе	67
Прохорова М.В. Положительные и отрицательные мотивы труда работников среднего возраста (49-60 лет)	75
Прохорова М.В. Поведенческие стратегии работающих пенсионеров	88
Ермилова А.В. Пенсионная реформа как барьер, затрудняющий интеграцию молодежи в сферу занятости населения	99
Леонова И.С. Управление социально-психологическим старением персонала российских компаний в условиях требований рынка труда индустрии 4.0.....	105

ПЕРСОНАЛ СТАРШЕГО ВОЗРАСТА КАК ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ СОВРЕМЕННОЙ КОМПАНИИ: УСЛОВИЯ, ВОЗМОЖНОСТИ, ОГРАНИЧЕНИЯ

*З.Х. Саралиева*¹, *Л.Н. Захарова*²

¹ Саралиева Зарэтхан Хаджи-Мурзаевна — доктор исторических наук, профессор, профессор кафедры общей социологии и социальной работы факультета социальных наук Национального исследовательского Нижегородского государственного университета им. Н.И. Лобачевского, г. Нижний Новгород; ассоциированный сотрудник Социологического института РАН — филиала Федерального научно-исследовательского социологического центра РАН, г. Санкт-Петербург
zara@fsn.unn.ru

² Захарова Людмила Николаевна — доктор психологических наук, профессор, заведующая кафедрой психологии управления факультета социальных наук Национального исследовательского Нижегородского государственного университета им. Н.И. Лобачевского, г. Нижний Новгород
zlennov@mail.ru

Представлены результаты теоретико-эмпирических исследований возможностей и ограничений рассмотрения персонала старшего возраста в качестве человеческого капитала компании. Показано, что наступление нового технологического уклада Индустрии 4.0 предъявляет свои требования к качествам персонала: приверженности ценностям инновационности, креативности, личностной вовлеченности в трудовой процесс, принятия ответственности за обучение и самообучение, стресс-устойчивости, агентности, которые находятся в противоречии с существующими в обществе и присущими менеджменту многих компаний возрастными и гендерными стереотипами.

Представлены четыре жизненных сценария людей старшего возраста, основу для которых составляют качества гендерной значимости и социальной креативности, два из сценариев соответствуют продолжению трудовой деятельности и инновационному поведению. Показаны различия возрастных проявлений и их оценки в частной жизни и в трудовой деятельности. В эмпирических исследованиях выявлен феномен организационно-культурного возрастного единства и показано, что соответствие персонала старшего возраста возрастным стереотипам зависит от типа организационной культуры компании и связанной с ней моделью управленческого взаимодействия. Так в традиционной иерархически-клановой организационной культуре с типичными для нее непоследовательными проявлениями авторитарической и патерналистской моделями управленческого взаимодействия персонал не только старшего, но и молодого возрастов соответствует возрастным и гендерным стереотипам и является фактором сдерживания инновационного развития компании. В условиях организационной культуры с выраженным инновационным компонентом и поддерживающим стилем управленческого взаимодействия персонал старшего возраста по своим значимым характеристикам не отличается от персонала более молодых возрастов и проявляет качества человеческого капитала инновационной экономики. Предложены меры по повышению качества персонала старшего возраста.

Ключевые слова: персонал старшего возраста, человеческий капитал, психологическая жизнеспособность, возрастные стереотипы, новая экономика, инновационность, ОК организаций, субъективное благополучие персонала.

Жизнеспособность компаний — успешное развитие в долговременной перспективе в условиях многообразной турбулентности [1–3].

Психологическая жизнеспособность персонала – способность к сохранению своих функций без развития дистресса в изменяющихся и неопределенных условиях внутренней и внешней среды [4–7]. В США и Европе уже созданы первые стандарты для обеспечения жизнеспособности компании и персонала [8].

Есть ли психологическая жизнеспособность у персонала старшего возраста?

Для новой экономики требуется персонал:

- с компетенциями, выходящими за рамки формального образования;
- с ценностями инновационности;
- креативный;
- с критическим мышлением;
- лично вовлеченный в трудовой процесс;
- проявляющий ответственность и инициативу;
- клиенториентированный;
- развивающийся вместе с трудовым процессом, принимая на себя ответственность за самообучение;
- с мягкими навыками (soft-skills), включая умения работать в команде;
- со способностями к межличностной коммуникации;
- с умениями эффективно действовать в условиях неопределенности;
- стрессоустойчивый;
- со своевременной реакцией на быстроменяющиеся профессиональные вызовы;
- «агентный» — со способностью отдельных лиц, причем не только предпринимателей, но и наемных работников, к самоорганизации и проактивности [9–11].

Есть ли такие характеристики у персонала старшего возраста?

Таблица 1

Россия в Глобальном индексе инновационности [12–14]

Характеристики	Годы / Years		
	2019	2020	2021
Общий рейтинг	46	47	45
Качество человеческого капитала	—	30	29
Результативность	59	60	56

Эти данные показывают, что существуют серьезные барьеры, мешающие проявиться сильным сторонам персонала компаний. Традиционно

инновационность связывается с молодыми хронологическими возрастами и мужской гендерной принадлежностью.

Вопрос: соответствует ли персонал старшего возраста требованиям Индустрии 4.0?

До 80% российских менеджеров являются сторонниками возрастных стереотипов

Возрастные стереотипы старости: сопротивление организационным изменениям; невосприимчивость к новому; потеря автономии; нежелание брать на себя личную ответственность; консерватизм; усталость, часто хроническая; стереотипы; потеря способности к обучению; подверженность стрессу, болезни; снижение мотивации труда и низкий уровень вовлеченности в трудовой процесс.

Есть и позитивные черты: готовность к согласию, надежность и лояльность, а также опыт. Персонал старшего возраста более терпим к условиям трудовой деятельности, что тоже немаловажно [15–22].

Женщины не годны для многих профессиональных ролей и должностных позиций, они менее, чем мужчины, вовлечены в трудовой процесс, менее автономны и больше стремятся поддерживать на работе неформальные отношения, используют их для получения определенных преференций, вносят нежелательную эмоциональную составляющую в психологический климат организации, более консервативны и не поддерживают прогрессивные организационные изменения, в том числе технологические и управленческие инновации, они чаще используют больничные листы и административные отпуска, что создает трудности управления компанией.

Есть и определенные позитивные устойчивые характеристики женщин как персонала: они более ответственные и исполнительные, устойчивы к монотонии, чем мужчины, но негативные характеристики явно преобладают [23–27].

– Приоритет бюрократических ценностей как проявление стремления к определенности;

– Боязнь изменений: проявление опасений не справиться с новыми требованиями, нежелание расходовать дополнительные ресурсы;

– Стремление к преобладанию кланового компонента в организационной культуре как средству психологической защиты;

– Боязнь начальства;

– Приоритет общежитейской мотивации, проявляющийся в внепрофессиональных и внедолжностных самоидентификациях;

– Приверженность стереотипам (маленького человека, приоритета солидарности перед конкурентоспособностью; административной доминанты; защитного поведения);

– Утомляемость.

Результаты исследования ценностного отношения россиян к общественным трансформациям, труду и развитию технологий (в %) [28]

Оценка	Пол		Возраст		
	Женщины	Мужчины	До 29	30–49	От 50
Вопрос 39. Вы согласны или не согласны со следующим утверждением? <i>Люди, которые не работают, становятся ленивыми</i>					
Полностью согласен	26.8	28.7	21.3	28.9	30.3
Согласен	34.9	36.1	37.2	33.7	35.9
Вопрос 41. Вы согласны или не согласны со следующим утверждением? <i>Работа всегда должна быть на первом месте, даже если это означает меньше свободного времени</i>					
Полностью согласен	12.7	15.5	9.0	14.5	16.3
Согласен	20.6	21.1	14.9	20.3	24.6
Я зачитаю список различных изменений в Вашем образе жизни, которые могут произойти в ближайшем будущем. Пожалуйста, отметьте, если бы это произошло, как это было бы для Вас: Вопрос 43. <i>Меньшая значимость работы в нашей жизни</i>					
Это было бы очень хорошо	25.9	29.1	32.7	29.8	22.2
Безразлично	17.3	18.7	19.4	17.4	17.4
Это было бы плохо	50.2	45.9	39.8	47.6	53.6
Вопрос 44. <i>Большой акцент на развитие технологий</i>					
Это было бы очень хорошо	72.2	76.0	76.4	72.7	73.5
Вопрос 47. <i>Как бы Вы, в общем и целом, охарактеризовали свое нынешнее состояние здоровья? Вы бы сказали, что оно ...</i>					
Очень хорошее	6.2	11.3	20.4	7.4	2.5
Хорошее	41.8	44.6	58.3	53.2	25.4



Рис 1. Четыре сценария старения

Содержание сценариев можно кратко представить в следующих фразах, отражающих внутренний настрой человека. Они сходны для мужчин и женщин:

1. Я так счастлива выйти на пенсию и быть просто бабушкой; Я — дед, здорово, что могу заняться внуками и рыбалкой;

2. Да, я пенсионерка, полная жизненной энергии и женской привлекательности; Да, я пенсионер, но еще ого-го!;

3. Я — прекрасный работник, хотела (хотел) бы я увидеть, кто тут работает лучше;

4. Я — красивая женщина (вполне внятный мужчина), интересный человек, креативный работник, который еще и не думает о пенсии, если и пока ему не напомнят «доброжелатели».

Саморегуляция: уберем или усилим в зависимости от собственных целей. Наша мотивация, цели, образ жизни, современные медицинские и косметологические технологии, самоконтроль помогут.

Таблица 3

Психологические признаки старения (примеры)

№	Внешний облик	Особенности поведения
1	Осанка	Критика и поучения, особенно в адрес более молодых
2	Походка	Стереотипность суждений
3	Состояние кожи, зубов	Некритичная позитивная оценка прошлого
4	«Возрастные» одежда и обувь (фасон, цвет, цена) или «донашивание» своего или подаренного молодыми	Жалобы на здоровье и продолжительные рассказы о его плачевном состоянии
5	Закутывание, стремление одеться потеплее	Социальная неуверенность в общественных местах
6	Вышедшие из моды аксессуары, оправы очков, украшения	Тревожность, боязливость
7	Немодные гаджеты	Нарастающие трудности «светского» общения с более молодыми людьми, особенно вне семьи

Дефицит инновационности сочетается с сохранением почти средневековых методов управления персоналом:

- автократичность руководства, «не хочешь — заставим»;
- метод «кнута» и «пряника»;
- бюрократичность, хотя уже около 100 лет известно, что «нужно делать правильные вещи, а не делать вещи правильно».

В настоящее время для успешного закрепления сотрудника на рабочем месте необходимо, чтобы ему нравилось это рабочее место в контексте сложившихся и развивающихся организационных условий, и он бы ощущал себя благополучным, испытывающим положительные эмоции, а не постоянное чувство раздражения, недовольства, усталости, вины, желания уйти на пенсию или отправиться искать другое место работы.

Для современной России характерна вариативность организационных условий.

Для большей части компаний (с проблемами перехода в инновационный формат развития) характерны иерархически-клановая и кланово-иерархическая модели организационной культуры и связанные с ними автократическая с элементами патерналистской моделей управленческого взаимодействия.

Для инновационных компаний (по мнению экспертов, их число составляет 10–15%) типична рыночно-иерархическая культура с выраженным инновационным компонентом и рыночно-инновационная ОК с развитием поддерживающей модели управленческого взаимодействия вплоть до сервисного лидерства. Well-being.

Вопрос: Кто по своим ценностям моложе: инженер старшего возраста из инновационной компании или инженер молодого возраста из ординарной?

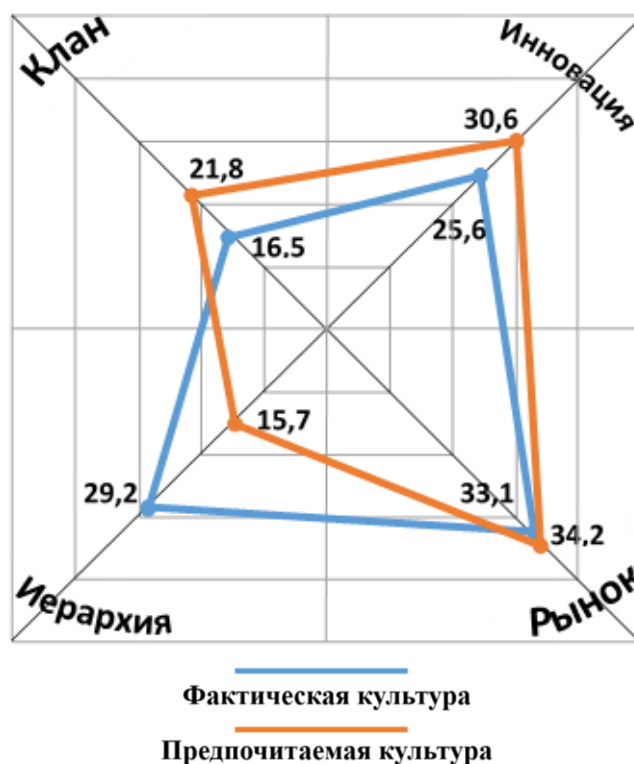


Рис. 2. Организационная культура и ОК-предпочтения инженеров-мужчин старшего возраста инновационной компании

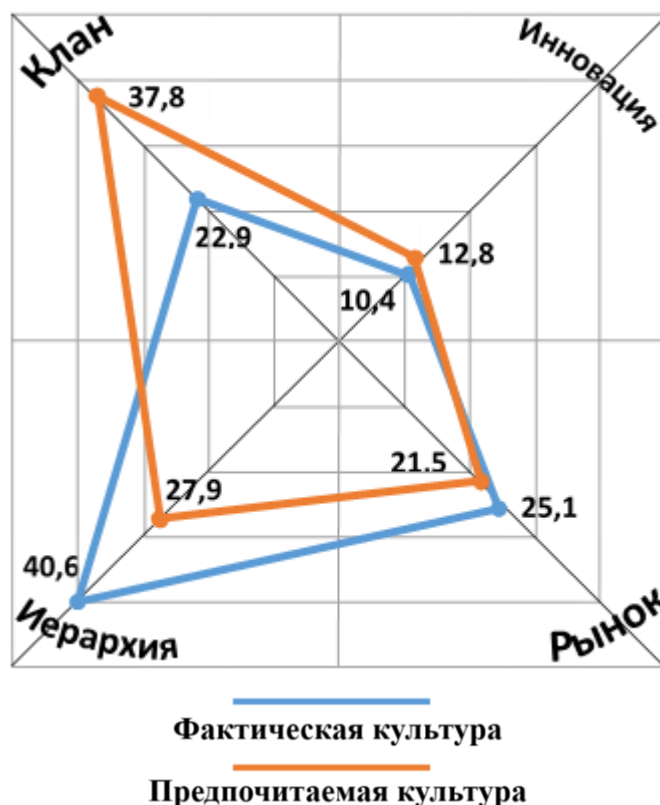


Рис. 3. Организационная культура и ОК-предпочтения инженеров-мужчин молодого возраста ординарной компании

Феномен возрастного организационно-культурного единства. Персонал внутри одной организационно культуры, независимо от хронологического возраста, гендерной принадлежности и класса профессии, по характеристикам своих возрастных проявлений ближе между собой, чем персонал, работающий в организационной культуре другого типа.

Организационная культура инновационных компаний, имеющая выраженный адхократический компонент, сдерживает социально-психологическое старение персонала. Персонал чувствует себя на несколько лет моложе, и менеджеры в своих оценках подтверждают самооценки персонала. Персонал ординарных компаний с организационной культурой кланово-иерархического типа чувствует себя на несколько лет старше, и оценки менеджмента подтверждают социально-психологическое старение персонала.

Женский персонал старшего возраста ординарных компаний — исключение.

Субъективное благополучие персонала старшего возраста в условиях организационной культуры разного типа

Возраст	Пол/Предприятие	Актуальные проф. самоидентификации	Перспективные проф. самоидентификации (5 лет)	W	Усталость			Самооценка возраста	Самочувствие в коллективе
					В труде	В организац. отношениях	От домашней работы		
Женщины старше 54, мужчины старше 60 лет	Ж-О	1.0	0.4	*	4.8	5.2	4.8	5.9	-2.2
	Ж-ВТ	1.5	1.3	–	4.7	4.0	4.6	-6.2	4.0
	U	*	*		–	*	–	–	**
	М-О	1.25	0.8	T	5.0	4.9	3.2	8.8	1.5
	М-ВТ	1.7	1.5	–	4.5	3.1	4.1	-7.4	3.5
	U	**	*		–	*	-	**	*
	Жо-Мо	–	*		–	-	*	**	*
	Жвт-Мвт	–	–		–	*	–	–	–

Статистическая значимость различий по критерию U — Манна-Уитни; W — Вилкоксона: * $p \leq 0.05$; ** $p \leq 0.01$, T — тенденция, – статистически значимые различия отсутствуют

**Субъективное благополучие мужского персонала обычных и инновационных
производственных и медицинских компаний**

Возраст	Компании	Усталость			Стресс	Здоровье		С/О возраста	Психол. самочувствие в трудовом коллективе
		ТД	ОУ	W		СС	НС		
От 60	ОП	5.0	4.9	–	21.8	0.7	2,6	8.8	1.5
	ИП	4.5	3.1	**	16.5	2.1	3,6	–7.4	3.5
	U	–	*		*	*	*	**	*
	ОМ	3.2	5.7	*	27,1	1,1	2,3	5.6	1,8
	ИМ	2,7	2,9	–	16,9	2,4	4,5	-3.2	4,4
	U	–	**		**	*	**	**	**

ОП — обычное производственное, ИП — инновационное производственное предприятия; ОМ — обычная медицинская, ИМ — инновационная медицинская компании; ТД — усталость от трудовой деятельности, ОУ — усталость от организационных условий, С/О — самооценка; СС — состояние сердечно-сосудистой системы, НС — состояние нервной системы; Статистическая значимость различий по критерию U — Манна-Уитни; W — Вилкоксона: * $p \leq 0.05$; ** $p \leq 0.01$, Т — тенденция, – статистически значимые различия отсутствуют

Ценностная доминанта в ОК

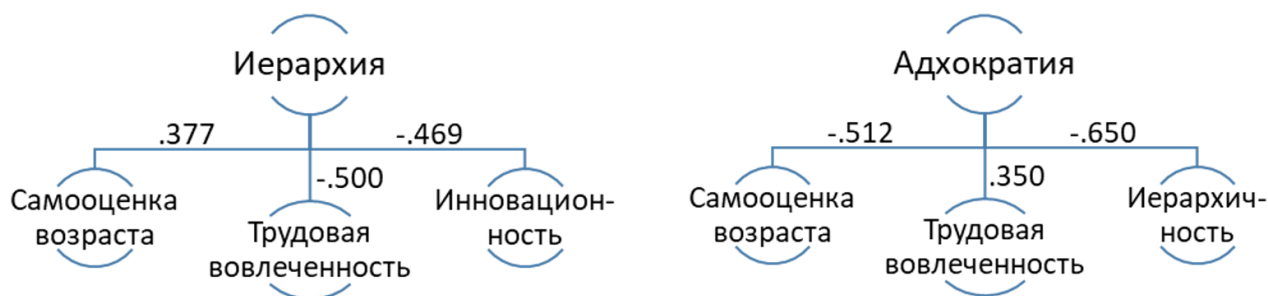


Рис. 4. Корреляционные связи между доминирующими ценностями организационной культуры компании, субъективным благополучием и личной трудовой вовлеченностью сотрудников

Вывод 1. Возрастные стереотипы справедливы, но не для всех и не всегда. До тех, пока будут сохраняться архаичные методы управления, их справедливость будет сохраняться, и менеджеры не будут хотеть брать на работу персонал старшего возраста.

Кроме перечисленных стереотипов актуален стереотип ориентации на прошлое. Это больше, чем консерватизм.

В стереотипах заложены реальные ограничения не только для людей старшего возраста, но менеджеры часто не хотят верить, что и много молодых людей далеко не идеальны, с точки зрения соответствия требованиям Индустрии 4.0.

Вывод 2. Возможности улучшения ситуации с потенциальными и реальными сотрудниками старшего возраста есть.

Они заложены в существующих установках немалого количества людей старшего возраста на продолжение работы, здоровый образ жизни, поддержание себя в «рабочей» форме. Нужна модернизация социальной работы, включающей не инфантилизацию людей старшего возраста, а социально-психологическую поддержку и развитие компетенций, позволяющих соответствовать требованиям современных рабочих мест.

Понятно и то, что всем не поможешь. Немало людей хочет казаться старше и болезненнее своего хронологического возраста. Немало людей всю жизнь протрудились на предприятиях, менеджмент которых не ставил задачу развития человеческого капитала компании, на предприятиях, где до сих пор много тяжелого неквалифицированного труда.

Вывод 3. Условия понятны, они есть, и их нужно создавать и развивать:

1. Постепенный отказ от возрастных и гендерных стереотипов в обществе и в компаниях. Оценка сотрудника по производительности и качеству труда.

2. Сохранение и усиление тренда на модернизацию организационных условий.

3. Развитие управленческих компетенций менеджеров. Поддерживающая модель управленческого взаимодействия, сервисное лидерство.

4. Радикальное изменение систем корпоративного обучения и переподготовки в центрах занятости населения. Учет в обучении возрастных и гендерных особенностей обучающихся.

5. Поддержание тренда последних лет на создание Well-being культуры в компании, центральным элементом которой является профилактика стресса.

Список литературы

1. Jermier J.M., Knights D., Nord W.R. Resistance and power in organizations. London: Routledge, 1994. 368 p.

2. Hamel G.L. The quest for resilience // Harvard Business Review. 2003. Vol. 81. № 9. P. 52–63.

3. Masten A.S., Cutulli J.J., Herbers J.E., Reed M.J. Resilience in development // Oxford handbook of positive psychology. New York: Oxford University Press, 2009. P. 117–131.

4. Cameron K.S. Organizing Resilience // Positive organizational scholarship: foundation of a new discipline / K.S. Cameron, J.E. Dutton, R.E. Quinn Eds. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers, 2003. P. 94–110.

5. Everly G.S., Smith K.J., Lobo R. Resilient leadership and the organizational culture of resilience: construct validation // International Journal of Emergency Mental Health and Human Resilience. 2013. Vol. 15. № 2. P. 123–128.

6. Mowbrey D. Strengthening Personal Resilience // Management Advisory Service. 2014. 24 p. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.mas.org.uk/uploads/artlib/strengthening-personal-resilience.pdf> (дата обращения: 26.01.2022).

7. Захарова Л.Н., Леонова И.С., Коробейникова Е.В. Ценностный конфликт и психологическая жизнеспособность персонала российских компаний. Нижний Новгород: Изд-во ННГУ, 2017. 411 с.

8. Organizational resilience: security, preparedness, and continuity management systems – requirements and guidance for use. ASIS SPC. 1-2009. American National Standard [Электронный ресурс]. URL: http://www.ndsu.edu/fileadmin/emgt/ASIS_SPC.1-2009_Item_No._1842.pdf (дата обращения: 26.01.2022).

9. Календжян С., Кузьмина Т. «Вовлеченность персонала» как основа культуры соучастия // Проблемы теории и практики управления. 2017. № 10. С. 112–126.

10. Квачев В.Г., Юдина М.А. Индустрия 4.0: поражение работы или победа творческого труда // Государственное управление. Электронный вестник. 2017. № 64. С. 140–158 [Электронный ресурс]. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=30519145> (дата обращения: 26.01.2022).

11. Fossen F., Sorgner A. Mapping the future of occupations: transformative and destructive effects of new digital technologies on jobs // Foresight and STI Governance. 2019. Vol. 13. № 2. P. 10–18.

12. Global Innovation Index 2019. 12th Edition / Eds S. Dutta, B. Lanvin, S. Wunsch-Vincent. Cornell SC Johnson College of Business, 2019 [Электронный ресурс]. URL: <https://www.globalinnovationindex.org/gii-2019-report> (дата обращения: 26.01.2022).
13. Global Innovation Index 2020. Who Will Finance Innovation? / Eds. S. Dutta, B. Lanvin, S. Wunsch-Vincent. Cornell SC Johnson College of Business, 2020 [Электронный ресурс]. URL: https://www.wipo.int/edocs/pubdocs/en/wipo_pub_gii_2020.pdf (дата обращения: 26.01.2022).
14. Global Innovation Index 2021 / Eds. S. Dutta, L.R. Leyn, S. Wunsch-Vincent. Cornell SC Johnson College of Business, 2021 [Электронный ресурс]. URL: https://www.wipo.int/edocs/pubdocs/en/wipo_pub_gii_2021.pdf (дата обращения: 26.01.2022).
15. Nelson T.D. Ageism. Stereotyping and prejudice against older persons. Cambridge, MA: MIT Press, 2004. 365 p.
16. Rauschenbach C., Göritz A.S., Hertel C. Age stereotypes about emotional resilience at work // *Educational Gerontology*. 2012. Vol. 38. P. 511–519.
17. Janssen S., Backes-Gellner U. Occupational stereotypes and gender-specific job satisfaction: industrial relations // *A Journal of Economy and Society*. 2016. Vol. 55. № 1. P. 71–91.
18. Staudinger U.M. Images of aging: Outside and inside perspectives // *Annual Review of Gerontology and Geriatrics*. 2015. Vol. 35. P. 187–210.
19. Staudinger U.M., Finkelstein R., Calvo E., Sivaramakrishnan K.A. Global View on the Effects of Work on Health in Later Life // *The Gerontologist*. 2016. Vol. 56. № 2. P. 281–292.
20. Hessel P., Kinge J.M., Skirbekk V., Staudinger U.M. Trends and determinants of the Flynn effect in cognitive functioning among older individuals in 10 European countries // *Journal of Epidemiology & Community Health*. 2018. Vol. 72. № 5. P. 1–7.
21. Posthuma R.A. Age stereotypes in the workplace: common stereotypes, moderators, and future research directions // *Journal of Management*. 2009. Vol. 35. № 1. P. 158–188.
22. Zaniboni S., Kmicinska M., Truxillo D.M., Kahn K., Paladino M.P., Fraccaroli F. Will you still hire me when I am over 50? The effects of implicit and explicit age stereotyping on resume evaluations // *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 2019. Vol. 28. № 4. P. 453–467.
23. Азарова Е.А. Влияние культуры на формирование и измерение моральных гендерных стереотипов // *Российские женщины и европейская культура*. СПб: Санкт-Петербургское философское общество, 2001. С. 213–219.
24. Белая Н.В. Культурологический аспект развития гендерных стереотипов // *Ученые записки Российского государственного социального университета*. 2013. Т. 2. № 3. С. 29–32.
25. Михайлова Е.А. Реализация профессионального потенциала российских женщин: социологическое измерение // *Женщина в российском обществе*. 2016. Т. 80. № 3. С. 25–38.
26. Heilman M.I. Gender stereotypes and workplace bias // *Research in Organizational Behavior*. 2012. Vol. 32. P. 113–135.
27. Castellano N., Rocca A., Read R. Analyzing the gender gap in European labor markets at the NUTS-1 level // *Cogent Social Sciences*. 2019. Vol. 5. № 1 [Электронный ресурс]. URL: <https://doi.org/10.1080/23311886.2019.1595294> (дата обращения: 26.01.2022).
28. World Values Survey Wave 7 (2017-2020). Russian Federation. Results by Sex and Age. Study # WVS-2017. v1.4. [Электронный ресурс]. URL: [http://www.F00010552-World_Values_Survey_Wave_7_2017-2020_Russian_Federation_v1.4%20\(1\).pdf](http://www.F00010552-World_Values_Survey_Wave_7_2017-2020_Russian_Federation_v1.4%20(1).pdf) (дата обращения: 26.12.2021).

ELDERLY STAFF AS HUMAN CAPITAL OF A MODERN COMPANY: CONDITIONS, OPPORTUNITIES, LIMITATIONS

*Z.Kh. Saralievna*¹, *L.N. Zakharova*²

¹ Saralievna Zaretkhan Hadji-Murzaevna — Doctor of History, Professor,
Professor at Department of General Sociology and Social Work, Faculty of Social Sciences,
Lobachevsky University, Nizhny Novgorod;
Associate employee at Sociological Institute of Russian Academy of Sciences — a branch of the
Federal Research Sociological Centre of Russian Academy of Sciences, St. Petersburg
zara@fsn.unn.ru

¹ Zakharova Lyudmila Nikolaevna — Doctor of Psychology, Professor,
Head of the Department of Management Psychology, Faculty of Social Sciences,
Lobachevsky University, Nizhny Novgorod
zlennov@mail.ru

The article presents results of theoretical and empirical research aimed at understanding possibilities and limitations in considering senior personnel as company's human capital. The paper shows that the new technological Industry 4.0 sets its own requirements to staff qualities: commitment to values of innovation, creativity, personal involvement in working processes, taking responsibility for learning and self-learning, stress-resistance, agency, which stay in contradiction with age and gender stereotypes existing in society and inherent in the management of many companies.

Four life scenarios for elderly people are presented, based on the qualities of gender importance and social creativity, two of the scenarios correspond to the continuation of work and innovative behaviour. The paper shows differences in age-related manifestations and their assessment in private life and at work. The empirical studies revealed the phenomenon of organizational-cultural age unity and showed that the compliance of elderly personnel to age stereotypes depends on the type of organizational culture of the company and the related model of managerial interaction. Thus, in a traditional hierarchical-clan-based organizational culture with its typical inconsistent autocratic and paternalistic models of managerial interaction, not only elderly but young staff too correspond to age and gender stereotypes and is a factor inhibiting innovative development of the company. In an organizational culture with a strong innovative component and supportive style of managerial interaction, elderly personnel do not differ in its significant characteristics from younger counterparts and show qualities of human capital of an innovative economy. The paper also describe measures to improve quality of elderly personnel.

Keywords: elderly personnel, human capital, psychological vitality, age stereotypes, new economy, innovativeness, OC of organizations, subjective well-being of personnel.

САМОЗАНЯТЫЕ РОССИЯНЕ СТАРШЕГО ВОЗРАСТА КАК ГРУППА ПРЕКАРИАТА

С.Г. Климова

Климова Светлана Гавриловна — кандидат философских наук,
ведущий научный сотрудник Института социологии
Федерального научно-исследовательского социологического центра РАН, г. Москва
sgklimova@mail.ru

Анализируются некоторые закономерности перехода работников предпенсионного и пенсионного возраста из статуса наемных работников в статус самозанятых. На основе данных Росстата, Фонда «Общественное мнение» и ВЦИОМ, посвященных занятости пожилых россиян, отмечается, что, по данным опросов самих работников, основными причинами изменения статуса является сохранение пенсии, положенной неработающим пенсионерам, и более комфортный график работы, особенно привлекательный для пожилых женщин. Анализируются данные об отношении россиян к налогу на профессиональный доход, который должны платить самозанятые. Уход в самозанятость штатных работников пенсионного и предпенсионного возраста стимулируется и работодателями. Отмечается, что тенденция ухода в самозанятость работников предпенсионного и пенсионного возраста имеет, наряду с положительными, и отрицательные последствия для самих работников, для организации, из которой они уволились, и для государства.

Ключевые слова: прекарная занятость, пожилые работники, работающие не по найму, налог на профессиональный доход, короткие трудовые отношения.

Самозанятость пожилых работников как социологическая проблема

В последнее время тема прекарной занятости не просто обострилась, но стала более сложной настолько, что уже требует анализа отдельных ее проявлений, оставаясь в основе прежней: проблемой неустойчивой занятости; коротких трудовых отношений без социальных гарантий [1, с. 11]. Пандемия обострила эту проблему, а не обнаружила ее. Так, специалисты Центра трудовых исследований ВШЭ еще в 2017 г., до пандемии, обнаружили тенденцию, ставшую сегодня очевидной: в прекарную занятость уходят работники предпенсионного и пенсионного возраста, имеющие высокую квалификацию. А.А. Зудина заметила, что эти люди, увольняясь, продолжают выполнять свои профессиональные обязанности для той же организации, в которой они работали до увольнения. Другая важная тенденция связана с возрастанием профессиональной поляризации занятости работников неформального сектора в старших возрастах, то есть с увеличением доли наиболее квалифицированных (руководители) и наименее квалифицированных (рабочие профессии) специальностей [2, с. 91]. Это значит, что из сферы постоянной занятости предпенсионеры и пенсионеры уходят не потому, что их квалификация, интеллектуальные или физические возможности снизились, а по каким-то иным

причинам. Цель данной работы — понять масштабы и социальные проблемы, связанные с уходом пожилых россиян в сферу самозанятости.

Масштабы и причины ухода пожилых россиян в самозанятость

Работающие не по найму (self-employed) — это работодатели (люди, имеющие наемных работников); индивидуальные предприниматели (самозанятые, не имеющие наемных работников); члены производственных кооперативов и работники КФХ или ЛПХ. Данные статистики, посвященные людям, работающим не по найму, показывают, что самая большая доля в этой группе — самозанятые. По данным Росстата на 2019 г., самозанятых в нашей стране — около 5%. Обратим внимание на то, что среди работающих не по найму во всех группах по типам занятости (в том числе и среди самозанятых) мужчин больше, чем женщин (см. табл. 1).

Таблица 1

Статус работающих не по найму россиян [3, с. 42–43]

В том числе: (тыс. чел, % от всех занятых)	Все работающие не по найму	Работодатели	Самостоятельно занятые	Члены производств. кооперативов	Помогающие на семейном предприятии (ИП, КФХ)
Все	4824 (6,7%)	1037 (1,4%)	3521 (4,9)	9 (0,0)	257 (0,4)
Мужчины	2831(7,7%)	690(1,9%)	1997(5,4%)	5 (0,0%)	139 (0,4%)
Женщины	1994 (5,7%)	348 (1,0%)	1524 (4,4%)	4 (0,0%)	118 (0,3%)

Но в группе «работающих не по найму» пожилых женщин старше 70 лет вдвое больше, чем мужчин (см. табл. 2).

Таблица 2

Численность мужчин и женщин среди занятых не по найму в старших возрастных группах в 2019 г. [3, с. 44]

Возраст/пол (тыс. чел/% от группы работающих не по найму мужчин или женщин)	50–59	60–69	70 и старше
Мужчины	646/22,8	240/8,5	37/1,3
Женщины	429/21,5	235/11,8	76/3,8

Точка перелома, после которой доля работающих не по найму женщин начинает расти — 65 лет (см. график 1). Этот же возраст зафиксировала А.А. Зудина (Центр трудовых исследований ВШЭ): «Наибольшие значения

вовлеченности в неформальность характерны для самой пожилой категории работников — старше 65 лет» [2, с. 78–79].

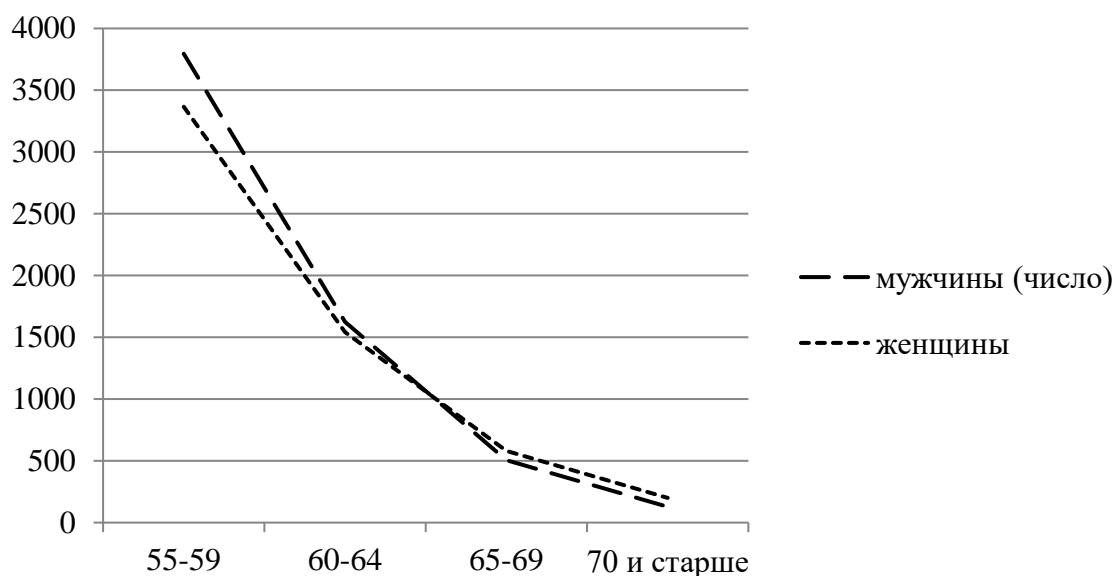


Рис. 1. Работающие не по найму мужчины и женщины

По данным Центра трудовых исследований ВШЭ, главная причина ухода пожилых работников в самозанятость — стремление перейти к более комфортному графику работы [4]. Причины более заметного участия пожилых женщин в группе самозанятых — женщины живут дольше и дольше сохраняют способность трудиться. Предположительно есть и другие причины. Во-первых, к пожилому возрасту мужчины чаще женщин приобретают сравнительно высокие статусные позиции; становятся руководителями и/или работодателями. Возможно, женщины к предпенсионному возрасту чаще мужчин имеют навыки, востребованные на локальных рынках труда. Кроме того, они раньше выходят на пенсию, соответственно, раньше занимают нишевые сферы занятости. Виды деятельности самозанятых разнообразны. Самозанятый может делать все что угодно, кроме сдачи в аренду нежилых помещений, торговли, посреднических услуг. Это репетиторы, сиделки, повара, редакторы, переводчики, программисты, няни и другие специалисты.

Уход пожилых работников в сферу самозанятости активно поощряется работодателями. Особенно заметной эта тенденция стала в разгар пандемии 2020 г. Эксперты ВШЭ и РЭУ отмечали тогда, что временный удаленный режим работы стал активно трансформироваться в постоянный: «Крупным предприятиям становится выгодно переводить персонал в малые предприятия, так как они существенно снизят нагрузку по уплате соцвзносов» [5].

Уход работников предпенсионного и пенсионного возраста с постоянного места работы в самозанятость стимулирует ФЗ № 422 от 28.11.2018 г. В соответствии с этим законом, пенсионер-самозанятый имеет статус неработающего (то есть получает надбавки к пенсии, положенные неработающим пенсионерам); сохраняет все положенные неработающим пенсионерам льготы и компенсации.

Самозанятые пенсионеры на свой заработок (но не больше 2,4 млн руб. в год) платят налог «на профессиональный доход» 3–4% в год в зависимости от заказчика (самозанятые могут работать как на частных лиц, так и на предприятия, организации). Самозанятый не должен иметь кассу; заполнять налоговые декларации. В Фонд ОМС идет 37% уплаченного налога на случай болезни или несчастного случая. Остальные 63% идут в бюджет субъекта РФ, где зарегистрировался самозанятый [6].

Но и эти, сравнительно небольшие, относительно бизнеса, налоговые платежи самозанятых показались им чрезмерными. ФОМ провел опрос об отношении к Закону в период его обсуждения в Думе (3–4 ноября 2018 г.). Большинство самозанятых (56%) сочли этот закон вредным (в среднем — 47%) [7]. Главный аргумент противников Закона: самозанятость — это способ уйти от нужды; заработки занятых и без налогов невелики (*«С нищих последние копейки сдирают»*). Немногие сторонники налога полагали, что налоги должны платить все; что эти деньги пойдут на социальные программы.

Мнения о том, воспользуются ли люди, зарабатывающие деньги без оформления документов и, соответственно, без уплаты налогов, возможностью зарегистрироваться в качестве самозанятых, мало различаются среди самозанятых и всех опрошенных. Считают, что немногие, 81% первых и 73% вторых [7].

Социальная проблема, касающаяся самозанятых пожилых людей

Сейчас еще нет убедительных статистических данных о динамике перехода в статус самозанятых из статуса наемных работников среди россиян старших возрастов. Но имеющиеся данные Росстата позволяют предположить, что большей частью это пожилые женщины.

Самое главное: становится все более заметным изменение кадровой политики крупных компаний, которые стали чаще вытеснять с работы квалифицированных пожилых работников, предлагая им оформить трудовые отношения как с самозанятыми. Посмотрим, кто получает от этого выгоду.

Что выигрывает пожилой работник?

Он получает пенсию со всеми надбавками, положенными неработающим пенсионерам, при этом имея заработок. Налог «на профессиональный доход»

сравнительно невелик. При этом в Фонд ОМС идет 37% уплаченного налога на случай болезни или несчастного случая. Человек занимается тем, чем хочет и может, в комфортном для него режиме.

Но в отпуск он ездит за свой счет и у него не растет пенсия за счет отчислений работодателя, как у работающего пенсионера. Пенсия может расти лишь за счет государственных индексаций, отчасти компенсирующих инфляцию. К потерям одновременно финансовым и нематериальным можно отнести перспективы интересной и важной работы тогда, когда на пенсию уходят квалифицированные творческие работники (доля которых, как отмечено выше, сейчас увеличивается), занятые реализацией значимых проектов.

Что выигрывает компания?

Она нанимает сотрудников, зарегистрировавшихся в качестве самозанятых, на постоянную работу спустя два года после увольнения с полной занятостью по договору подряда (оказания услуг) вместо заключения трудового договора. Так компании экономят на отчислениях в Пенсионный фонд (22%) и 13% заработка, отчисляемого как НДФЛ. Кроме того, экономятся деньги, выплачиваемые работнику по больничному листу в случае болезни и очередного отпуска; не нужно содержать рабочее место со всеми положенными атрибутами в виде орудий и средств труда, освещения, отопления и прочего. Таким образом, издержки бизнеса снижаются.

Но если увольняются пожилые работники, занятые в профессиях, связанных с высококвалифицированным трудом, выгоды не компенсируют потерь. В первую очередь, это снижение совокупного квалификационного потенциала для реализации инновационных проектов, в частности, за счет разрушения института наставничества. Об этом специалисты сейчас говорят как о серьезной проблеме, касающейся трансляции трудовых навыков, культуры труда, сохранения идентичности с предприятием [8]. Наставничество может оплачиваться или быть бесплатным; быть добровольным или навязанным, вынужденным; систематической, регулярной учебой или иметь форму советов «по ходу дела». Но всегда эта деятельность воспринималась не только как производственная задача по передаче знаний и навыков, но и как важная функция по поддержанию трудовых отношений в коллективе; сохранению «длинных» трудовых стратегий, нацеленных на карьерные перспективы. Сейчас квалифицированные работники, которых выталкивают с работы, чтобы сэкономить положенные отчисления, обосновывают это нежелание «токсичной» системой отношений, навязываемой «эффективными менеджерами» [9]. По факту, это обоснование — реакция обиды на непризнание ценности работника как личности, а не только как носителя этого

самого «интеллектуального капитала». Некоторые специалисты, включенные в проблему наставничества, признаются, что, когда руководители предприятий и кадровых служб «вновь вспомнили» о наставничестве, они не ожидали, что это может быть проблемой [10; 11]. Неожиданность проблемы, на наш взгляд, можно объяснить недостаточным осознанием всех последствий индивидуализации трудовых отношений. В частности, парадигме индивидуализации противоречит обучение новичков, передача производственного опыта. И напротив, соответствует индивидуалистическим стратегиям убеждение в безусловном личном праве на знания и навыки. В новой системе коротких трудовых отношений оказался неработающим прежний стереотип перспективы «общей пользы» и новичка, и ветерана.

Что получает государство?

Ничего, кроме убытков. Растет дефицит Пенсионного фонда. Интеллектуальный капитал образованных возрастных работников используется слабо. Соответственно, инновационный потенциал государства в целом, если и растет, то незначительно. «Позиция России по субиндексу ресурсы инноваций традиционно оказалась выше, чем по субиндексу результаты инноваций (43-е место против 52-го)». Иными словами, ресурсы инноваций (в том числе и интеллектуальный потенциал населения) есть, но используются они плохо. В качестве причин такого положения авторы анализа указывают на «слабость институтов» [12].

Выводы

Институционализация самозанятости в соответствии с ФЗ № 422, в целом имеет много положительных эффектов. Прежде всего – это использование трудового потенциала работников в соответствии с их возможностями, с одной стороны, и с запросами производства и частных лиц — с другой. Режим легальных деловых отношений позволяет, хотя бы отчасти, застраховать самозанятых от обмана при выплате вознаграждения. Но эта практика требует совершенствования, прежде всего, в части защиты интересов самозанятых. В частности, не стоит надеяться, что «рынок отрегулирует» справедливость оплаты их повседневного труда и соблюдения авторских прав в случаях, когда самозанятый работник создал технические решения, изобретения или полезные модели для предприятия (организации), получающего прибыль на эту инновацию. Функция защиты квалифицированного инновативного труда самозанятых работников требует более активного включения правозащитных институтов (в частности, профсоюзов) в эту проблему.

Список литературы

1. Прекарная занятость: истоки, критерии, особенности / Ред. Ж.Т. Тощенко. М.: ООО Изд-во «Весь Мир», 2021. 400 с.
2. Зудина А.А. Работники старших возрастов в российском неформальном секторе: масштаб, динамика и структура занятости // Мир России. Социология. Этнология. 2021. Т. 30. № 2. С. 72–97.
3. Рабочая сила, занятость и безработица в России (по результатам выборочных обследований рабочей силы): Стат. сб. / Росстат. М., 2020. 145 с.
4. Особенности занятости и оплаты труда работников предпенсионного и пенсионного возраста. Приоритетные направления развития: социология. 2019. Руководитель: Гимпельсон В.Е. Подразделение: Центр трудовых исследований // Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики» [Электронный ресурс]. URL: <https://clms.hse.ru/projects/302768213> (дата обращения: 11.12.2021).
5. Каледина А. Вне бюджета: соцфонды могут потерять из-за пандемии почти 3 трлн. рублей // Известия [Электронный ресурс]. 29 мая 2020 г. URL: <https://iz.ru/1017014/anna-kaledina/vne-biudzheta-sotcfondy-mogut-poteriat-iz-za-pandemii-pochti-3-trln-rublei> (дата обращения: 11.12.2021).
6. Федеральный закон «О проведении эксперимента по установлению специального налогового режима «Налог на профессиональный доход» от 15.12.2019 № 428-ФЗ // Официальный интернет-портал правовой информации [Электронный ресурс]. URL: <http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&nd=102488108> (дата обращения: 02.12.2021).
7. Налог для самозанятых // ФОМ [Электронный ресурс]. 5 декабря 2018 г. URL: <https://fom.ru/Rabota-i-dom/14141> (дата обращения: 02.12.2021).
8. Чеглакова Л.М. Наставничество: новые контуры организации социального пространства обучения и развития персонала промышленных организаций // Экономическая социология. 2011. Т. 12. № 2. С. 80–98.
9. Ковалева Т. Почему наставничество в компаниях не работает // Executive.ru [Электронный ресурс]. 19 октября 2017 г. URL: <https://www.e-executive.ru/career/hr-management/1987421-pochemu-nastavnichestvo-v-kompaniyah-ne-rabotaet> (дата обращения: 02.11.2021).
10. Денисюк А. Наставничество на промышленном предприятии // HR-Portal [Электронный ресурс]. 16.09.2014. URL: <https://hr-portal.ru/article/nastavnichestvo-na-promyshlennom-predpriyatii> (дата обращения: 02.11.2019).
11. Балабанова Е.С. «Гибкость» рабочего времени и качество трудовой жизни российских работников // XVII апрельская международная научная конференция по проблемам развития экономики и общества: в 4 кн. / Отв. ред.: Е.Г. Ясин. М.: Изд. дом ВШЭ, 2017. Кн. 3. С. 255–264.
12. Власова В.В., Гохберг Л.М. Глобальный инновационный индекс – 2021 // Наука, Технологии, Инновации. Экспресс-информация / Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики». Институт статистических исследований и экономики знаний. [Электронный ресурс]. 20.09.2021. URL: <https://issek.hse.ru/mirror/pubs/share/507879120.pdf> (дата обращения: 11.12.2021).

SELF-EMPLOYED RUSSIANS OLDER AGE AS A GROUP OF PRECARIATES

S.G. Klimova

Klimova Svetlana Gavrilovna – Candidate of Philosophy, Leading Researcher,
Institute of Sociology of the Federal Center of Theoretical and Applied Sociology
of the Russian Academy of Sciences, Moscow
sgklimova@mail.ru

The article analyzes some patterns of the transition of workers of pre-retirement and retirement age from the status of employees to the status of self-employed. Based on data from Rosstat, the Public Opinion Fund and WCIOM, devoted to the employment of elderly Russians, it is noted that the main reasons for the change in status are the preservation of the pension due to non-working pensioners and a more comfortable work schedule, which is especially attractive for older women. The article analyzes data on the attitude of Russians to the tax on professional income, which should be paid by self-employed. The article notes that the tendency for workers of pre-retirement and retirement age to go into self-employment has, along with positive and negative consequences for the workers themselves, for the organization from which they quit, and for the state.

Keywords: precarious employment, older self-employed workers, professional income tax, short employment relationships.

ПОЛЕ ИЗУЧЕНИЯ ЗАНЯТОСТИ ПОЖИЛЫХ. ПЕРЕСЕЧЕНИЕ ИНТЕРЕСОВ ГОСУДАРСТВА, ОБЩЕСТВА, СЕМЕЙ И ПОЖИЛЫХ

И.А. Григорьева

Григорьева Ирина Андреевна – доктор социологических наук, профессор, профессор факультета социологии Санкт-Петербургского государственного университета; ведущий научный сотрудник, руководитель Центра социального изучения старения Социологического института – филиала Федерального научно-исследовательского социологического центра РАН, г. Санкт-Петербург
soc28@yandex.ru

Изучение возрастных рамок старости показывает, что они привязаны к пенсионному законодательству. Но изменения этого законодательства болезненно воспринято в России. Мы показали, что в России интерес государства, скорее, связан с социальным снижением пожилых, вытеснением с рынка труда. В сложившемся пересечении интересов пожилым необходимо развивать способность сопротивляться внешнему давлению и заботу о себе.

Ключевые слова: пожилые, возраст, занятость, государство, волонтерство, семья.

Кто такие пожилые? С какого момента пожилые?

Пожилые, используемые обозначения: пенсионеры, возрастные, люди 3-го возраста, нетрудоспособные, серебряные, young old. Номинация задает отношение к большой и, к тому же, растущей группе людей.

Если это пенсионеры, то нижняя граница пенсионного возраста, как правило, там, где есть гендерная разница в возрасте, начинается с 55–60 лет. А для мужчин с 60 и до 65–67 лет уже. Гендерная разница, как правило, выравнивается. Обсуждается переход к 70-ым гг. в развитых европейских странах, параллельно уже вырос стаж, необходимый для получения полной пенсии, с 35 до 40 лет. Возраст 75 лет фигурирует в дебатах о независимом проживании. После 75 лет большинство пожилых, для сохранения внесемейного независимого проживания, нуждаются, как правило, в постоянном сопровождении или технически оборудованном жилье/smart home. Это экспертная точка зрения, конечно, которая может уточняться.

Возрастные маркировки тесно связаны с заинтересованностью государства в нормальной жизни и занятости пожилых или, наоборот, в вытеснении за границы «нормальности» и помещением, в конце жизненного пути, в зависимое проживание в интернатных учреждениях. Причем качество этих учреждений в данном случае не существенно, существенно, что они закрыты. Весьма достойный анализ разных подходов к организации жилья и жизни пожилых дан в монографии К. Мануильской с коллегами [1].

Однако мало кто готов считать возрастные рамки условными и сконструированными. Не все знают, что от страны к стране пенсионные нормы различаются. Как показывают опросы студентов, для них даже 60 лет — глубокая старость. Студенты считают, что в России они пенсию не получают, но не думают, что сам институт пенсии устарел, связан с переходом от индустриальной экономики и массовой занятости на почти одинаковых рабочих местах к постиндустриальному экономическому укладу с гибкой и неполной занятостью и фрилансом.

Все перечисленное говорит о том, что за определением «пожилой человек» лежит трудовое и пенсионное законодательство данного государства, рынок труда и интересы бизнеса, семейные отношения, в которые люди, как правило, включены, хотя и по-разному, и отношение самих людей к себе.

Интересы государства и государственных институтов

Прежде чем обозначить интересы разных акторов, остановимся на том, что такое интерес. В самом общем смысле интерес (лат. interest — иметь значение) — целенаправленное отношение человека к общественным условиям, которые делают более или менее доступными материальные и духовные блага данного общества. Подчеркнем, что интересы контекстуальны, зависят от культурно-исторических особенностей определенных обществ. Например, в настоящее время российское общество, в целом исторически довольно фрагментированное, переживает переход от веберовской «этики труда» к «этике потребления». Многие проблемы занятости пожилых, как автору кажется, резонно рассматривать через данную призму.

Далее, обязательно нужно учесть, что в современном, особенно российском обществе, интересы разных акторов не однонаправленны и постоянно пересекаются во взаимодействиях с разными другими, причем в ряде случаев, интерес государства встречает действенное и реальное сопротивление, или сам оказывается весьма противоречивым. О противоречивых взаимодействиях государства с иными социальными акторами никто пока не написал лучше Ю. Хабермаса [2].

Итак, *интерес российского государства* по отношению к пожилым слабо проговорен и противоречив. Безусловное возвеличивание военного подвига поколения Великой отечественной войны, морализаторство по поводу трудовых заслуг старшего поколения соседствуют с непризнанием/нежеланием признать возможности чуть менее старших, а зачастую даже с их социальным снижением, акцентированием тягот и дороговизны необходимой внешней заботы и ухода за ними. При этом даже идеолог создания системы длительного ухода (СДУ)

Е. Олескина, председатель фонда «Старость в радость», отмечает, что нужно охватить СДУ около 5–6% пожилых. Однако СМИ генерализуют данную проблему, которая становится основой идентификации пожилых в целом как слабых и нуждающихся в заботе государства. А государству позволено играть роль заботливого патрона...

В качестве рабочей силы не совсем понятно, нужны пожилые государству или, скорее, не нужны? Наряду с бесконечно повторяемой мантрой о недостатке рабочих рук, ничего не делается для того, чтобы удержать пожилых даже на тех местах, где не требуется высокая квалификация, но где их могут заместить мигранты. И замещают... ведь затраты на пенсии и медицину для мигрантов государство не заботят, а работодателей привлекает дешевая рабочая сила. В сырьевой экономике и образование, и квалификация стоят мало и ничего не гарантируют, а пенсионные права нарушаются. Об отношении к работающим пожилым больше всего говорит нелепое, с экономической точки зрения, и несправедливое политическое решение не пересчитывать ежегодно их страховую пенсию. Это решение моментально вывело часть работающих пенсионеров из нормальной белой в серую занятость. То есть работодатели перестали платить за них социальные отчисления, отчего пострадал именно бюджет пенсионного фонда, его дефицит увеличился.

Увеличение размера средств, направляемых из федерального бюджета в ПФР для социальных выплат, пенсий, адресной помощи пенсионерам, значительно ускорилось еще с 2001 г. Как прогнозируют эксперты, такая тенденция сохранится [3], что видно на Диаграмме 1.

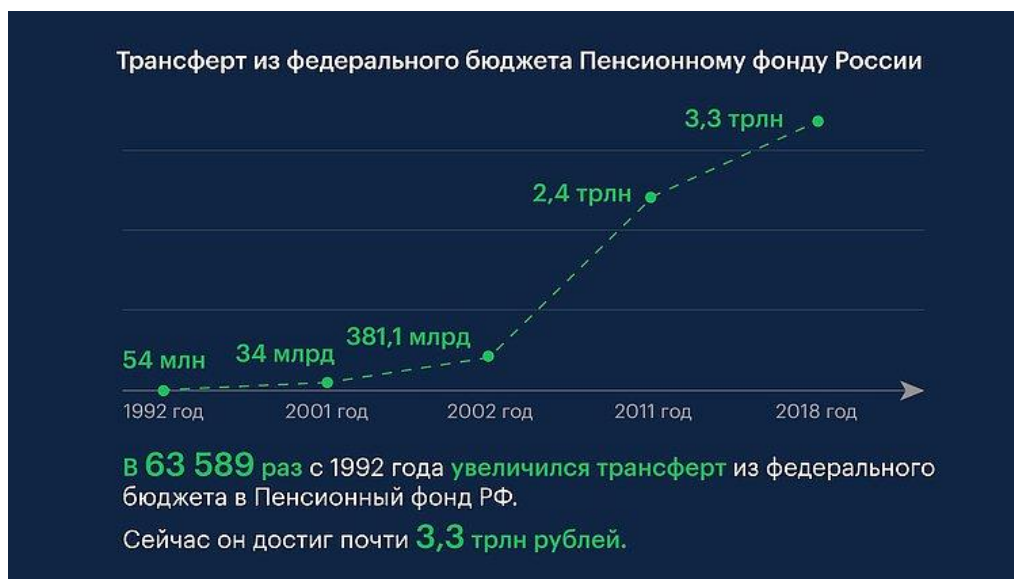


Диаграмма 1. Трансферт из федерального бюджета Пенсионному фонду России

Правда, проблемой ПФР является не увеличение числа пенсионеров и чрезмерное количество досрочных режимов. Проблемой являются огромные недоборы пенсионных отчислений с крупнейших госкорпораций. И если раньше можно было найти данные о долгах Газпрома или нефтяных корпораций, то сейчас они закрыты. А СМИ совместно с демографами жуют разговоры о старении населения, о том, что соотношение числа пенсионеров на число работающих растёт... А пенсионеров, тем временем, выжимают с рынка труда!

Более-менее понятная задача увеличить число работающих и сэкономить на выплате пенсий, казалось, решается путем повышения пенсионного возраста. Уменьшить пенсии у нас невозможно, они и так намного ниже 40% утраченного заработка, который должен быть гарантирован нормами МОТ, ратифицированными Россией. Ну, а увеличить число работающих с помощью повышения пенсионного возраста и вовсе не получилось... Повлияла на уменьшение числа занятых, как уже было сказано, не пенсионная реформа, а заморозка страховой части пенсии и плохо проведенная разъяснительная компания, показывают данные Таблицы 1.

На 1 апреля 2021 г. 8,6 млн пенсионеров продолжали работать, говорится в аналитической записке Счетной палаты со ссылкой на данные Пенсионного фонда России [5]. Чем объяснить расхождение на 0,8 млн, непонятно.

Зато пожилые нужны таким важнейшим государственным институтам, как *медицина и социальное обслуживание*, особенно потому, что в России мало развита превентивная медицина, а врачи куративной медицины внушают людям всех возрастов, что возраст и болезни неразрывны. Пожилые — основные потребители медицинских и фармацевтических услуг, их используют для быстрого роста этого рынка. Экспертное доверие к врачам все еще очень высоко, ведь, по сути, врачи в советское время заменили священников. А мы еще одной ногой, а пожилые, может быть, и больше, в советском восприятии жизни.

Зеркальная ситуация и в *социальном обслуживании*. Барьер для роста числа потребителей здесь — только платность социальных услуг, активно внедряемая с 2015 г. СДУ, которая начала в последние годы быстро развиваться, связана еще с тем, что отсутствие связи и отраслевое управление как медициной, так и социальным обслуживанием привело к дублированию услуг, неэффективности и завышению стоимости обслуживания и числа клиентов. Более того, в стране работает 630 тыс. социальных работников и 714,1 тыс. врачей + 1314 тыс. медицинских сестер [6]. Суммарно это более 2,7 млн работников из более, чем 71 млн занятых [7], то есть без малого 4% занятых, значительная часть которых обслуживает именно пожилых.

**Численность работающих пенсионеров, состоящих на учете в системе
Пенсионного Фонда Российской Федерации, по годам,
пенсий по старости [4]**

По состоянию на 01.01. каждого года	2014	2015	2016	2017¹⁾	2018	2019	2020	2021
Все работающие пенсионеры	14325 чел.	14917 чел.	15259 чел.	9883 чел.	9669 чел.	9667 чел.	9315 чел.	8891 чел.
В % к численности пенсионеров, состоящих на учете в системе ПФР	34,9%	36,0%	35,7%	22,9%	22,2%	22,0%	21,4%	20,7%
Из них получающие пенсии по старости	13280 чел.	13872 чел.	14199 чел.	8791 чел.	8602 чел.	8574 чел.	8197 чел.	7765 чел.

¹⁾ Снижение численности работающих пенсионеров по сравнению с 1 января 2016 года обусловлено вступлением в силу Федерального закона от 29.12.2015 года № 385-ФЗ «О приостановлении действия отдельных положений законодательных актов Российской Федерации, внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации и особенностях увеличения страховой пенсии, фиксированной выплаты к страховой пенсии и социальных пенсий», предусматривающих неиндексацию пенсий работающим пенсионерам.

Значительная часть рынка медицинских и социальных услуг, косметические продукты и услуги, потребляемые пожилыми, — это недооцененная часть вклада пожилых в развитие экономики и занятости. Уход на пенсию является важнейшим предиктором старения, поскольку выводит пожилого человека на очень низкий уровень потребления. Но «послевоенные поколения бэби-бума» везде довольно многочисленны и способны быть активными потребителями, если их не будут вытеснять с рынка труда. Даже покупая подарки внукам, пожилые выступают как активные участники, субъекты рыночных отношений, а не иждивенцы государства.

Самоорганизация и взаимопомощь. Волонтерство

Субъектная, самостоятельная позиция пожилых проявилась во время пандемии COVID-19. Вдруг оказалось, что пожилые способны к *самоорганизации и взаимопомощи*, активно заняты в НКО и помогают друг другу. Волонтерство активно развивалось в России с 2009 г. но, прежде всего, как ивент-волонтерство и спортивное волонтерство. Сначала оно носило молодежный характер, потом в него включились пожилые, позднее названные «серебряными». Сразу же добровольный характер волонтерства был поставлен под вопрос Комитетами по молодежи, которые включили волонтерство в круг своего влияния и используют теперь и «серебряных» в своих интересах.

Неожиданно пандемия COVID-19 сыграла на *солидаризацию общества* и развитие волонтерства. Пока социальные службы рассказывали, что они «на передовой», пожилые под крылом ряда НКО — зонтиков выявляли тех, кто остался без поддержки, собирали деньги на средства индивидуальной защиты в начале пандемии и доставляли продукты одиноким пожилым во время локдауна. Это не осталось незамеченным, государственные структуры восторженно встрепенулись и в 2021 г. шли бесконечные волонтерские мероприятия и награждения. Последний яркий пример — форум «Мы вместе» в декабре, что выглядело как 5 дней праздника в Московском манеже. Но именно последний год показал, что волонтеры воспринимаются как *бесплатная рабочая сила*, которую государство направляет и организует. Гражданские, низовые основания волонтерства потихоньку исчезают, занятость становится нормированной и учитываемой. Готовится даже ФЗ о социальном страховании волонтеров.

Это значит, мы идем по пути МОТ, то есть признаем *добровольчество* одним из видов занятости. Особенно Агентство стратегических инициатив (АСИ) разрабатывает эту тему: «Добровольцы способствуют привлечению внебюджетных средств в социальную сферу, а также содействуют повышению качества жизни благополучателей в отсутствие дополнительных расходов из

государственного бюджета. Российский доброволец в среднем посвящает волонтерству 42,7 человеко-часов в месяц, стоимость добровольческого труда российских волонтеров составляет более 16,4 млрд руб. ежегодно» [8].

Общество и семья

«Общество» сомневается в нужности работы пожилых по найму и считает более целесообразными иные формы их трудовой активности, то есть дачу, уход за внуками. Люди верят в обоснованность пенсионных норм и не одобряют повышения пенсионного возраста, вовсе не думая, что вслед за наступлением пенсионным начинается пространство дискриминации. Многие считают, что пожилые занимают рабочие места молодых, хотя это крайне спорное ценностное суждение в силу того, что квалификация пожилых, как правило, выше. А в корпорациях Google, Facebook пожилые работают редко. Особенно стимулируется общественным мнением желание «освободить место молодому» в провинции, где, действительно, есть дефицит рабочих мест.

Если раньше, в раннем постиндустриальном периоде, в основном, преимущество было за персоналом высокой квалификации, то сегодня многие сектора рынка труда уже испытывают недостаток кадров. Так, компания МТС готова брать на работу пожилых, поскольку они, как выяснилось, отличные «продажники», особенно для людей того же возраста.

Но более устойчиво мнение, что пожилые нужнее дома как прислуга и няни. Особенно устойчива и одобряема обществом такая модель семейной жизни для пожилых женщин. Здесь не только пересечение гендерной и возрастной дискриминации, которая тоже жива, конечно. Устойчивость востребованности бабушек связана еще и с тем, что нормативы обслуживания детей в муниципальных детских садах остаются низкими еще с советских времен. Проблему дефицита мест в детских садах в больших городах решили за счет уплотнения групп. В группах, где по 20-25 человек детей на воспитателя, дети страдают от скученности, болеют, поэтому забирать их пораньше вполне функционально. Платных садов мало, да и не все готовы платить, если есть «бесплатная бабушка», которой вменено обществом «играть роль бабушки» как премьерную, если есть внуки.

Для пожилых мужчин возможна самозанятость, но тоже с использованием собственной квартиры или гаража не только для регистрации, но и для оказания услуг. Однако, если и раньше малому бизнесу в нашей стране было несладко, то изоляция и локдаун привели к существенному ухудшению ситуации, закрытию и уходу в тень многих. Государство и крупный бизнес не только не поддерживают самозанятость и самостоятельность пожилых, а напротив,

всячески способствуют монополизации производства и превращению пожилых в постоянных клиентов государства, способствуют клиентизации данной социальной группы, в первую очередь, из соображений традиционной роли пожилых в политической легитимации власти. Однако ситуация меняется и многие образованные пожилые вовсе не являются преданными поклонниками «партии власти» и голосуют за другие партии.

Сами пожилые готовы ориентироваться на социальные ожидания общества и семьи и делать не то, что хочется, а воображать себя героями или жертвами «семейного долга». Затем, когда внуки подрастают, их часто ждет разочарование и осознание своей социальной исключенности, преодоление которой требует немалых усилий и поддержки.

Заключение

К сожалению, все освещенные проблемы в попытках решения упираются в то, что российское государство больше заинтересовано в сырьевом экспорте, чем в квалификации работников, налоговых и социальных отчислениях как с физических, так и с мелких юридических лиц. Доля налогов с доходов физических лиц (НДФЛ) в структуре доходов российского государства равна нулю (0%). На уровне региональных бюджетов эта доля сейчас составляет от 11,4% до 85% от собранного НДФЛ, а 15% идет в местные (муниципальные) бюджеты [9]. А вот в США ситуация иная, там доля НДФЛ в бюджете около 60%. Поэтому наш вклад как работников для федерального государства практически не важен.

Разворот государства от стимулирования рождаемости к вкладам в здоровье и долголетие, а соответственно, занятость населения, нужен, но не государству, а самим людям, которые очень слабо это осознают. В современных условиях самым актуальным является осознание не того, *чем полезны пожилые* государству, экономике, да и кому угодно. Необходимо осознание ценности и уникальности своей собственной жизни, которую необходимо беречь, и это является долгом и интересом каждого из нас и наших семей.

Список литературы

1. Мануильская К., Рогозин Д., Грязнова О., Ипатова А., Вьюговская Е. Жизнь вне изоляции. Концепция нового социального дома. М.: Дело (РАНХиГС), 2021. 328 с.
2. Хабермас Ю. Отношения между системой и жизненным миром в условиях позднего капитализма // Thesis. 1993. С. 123–136.
3. Во сколько бюджету страны обходится обеспечение Пенсионного фонда России? // Государственная Дума Федерального Собрания Российской Федерации [Электронный ресурс]. URL: <http://duma.gov.ru/news/27893/> (дата обращения: 09.01.2022).

4. Старшее поколение // Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс]. URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/13877> (дата обращения: 09.01.2022).
5. Счетная палата назвала число пенсионеров в России // РИА Новости [Электронный ресурс]. URL: <https://ria.ru/20210825/pensionery-1747121552.html> (дата обращения: 09.01.2022).
6. Парламентская газета. 30.12.2021 [Электронный ресурс]. URL: <https://www.pnp.ru/newspaper/issue/517/> (дата обращения: 09.01.2022).
7. Минтруд: число занятого населения к концу 2021 года должно составлять почти 72 млн. человек // ТАСС [Электронный ресурс]. URL: <https://tass.ru/ekonomika/9456597> (дата обращения: 09.01.2022).
8. Развитие волонтерства (добровольчества) в регионах // Агентство стратегических инициатив (АСИ) [Электронный ресурс]. URL: https://asi.ru/leaders/initiatives/social_leaders/volunteers/ (дата обращения: 09.01.2022).
9. Регионы кормят Москву или столица кормит регионы? Как распределяются налоги, поступающие в бюджет // Открытый журнал [Электронный ресурс]. URL: <https://journal.open-broker.ru/research/raspredelenie-nalogov/> (дата обращения: 29.09.2021).

THE FIELD TO STUDY EMPLOYMENT OF THE ELDERLY. THE INTERSECTION OF STATE, COMMUNITY, FAMILY AND THE ELDERLY'S INTERESTS

I.A. Grigorieva

Grigorieva Irina Andreevna — Doctor of Sociology, Professor, Professor
of the Faculty of Sociology, St. Petersburg State University; Leading Researcher,
Head of the Center for Social Studies of Aging, Sociological Institute — a branch
of the Federal Center of Theoretical and Applied Sociology of the Russian Academy of Sciences,
St. Petersburg
soc28@yandex.ru

Research into limits of senior age shows that they are tied to the pension legislation. But changes in this legislation are painfully perceived in Russia. We have shown that in Russia the state's interest is rather in the social reduction of the elderly and their displacement from the labour market. In the current intersection of interests, the elderly need to develop the ability to resist external pressures and take care of themselves.

Keywords: the elderly, age, employment, state, volunteering, family.

МОЛОДЫЕ И ВОЗРАСТНЫЕ РАБОТНИКИ НА ПОСТИНДУСТРИАЛЬНОМ РЫНКЕ ТРУДА

С.А. Барков

Барков Сергей Александрович — доктор социологических наук, профессор,
заведующий кафедрой экономической социологии и менеджмента
Московского государственного университета им. М.В. Ломоносова, г. Москва
barkserg@live.ru

В постиндустриальном обществе возникают новые причины для межпоколенческих конфликтов на рынке труда. Демографические, экономические и социальные условия функционирования этого рынка значительно изменились в последние годы. Вместе с тем мировоззрение людей и их взгляды на успех в жизни во многом остались прежними. Автор выявляет парадокс социального времени специалиста в современном обществе. Он заключается в том, что, с одной стороны, знания человека все быстрее устаревают (и в таком случае длительность рабочей жизни должна быть короче), с другой стороны, трудовая жизнь становится все длиннее и длиннее. С очевидностью возникает вопрос об эффективности работы в условиях этого парадокса. Для ее достижения необходимо (1) изменить представления людей о возрасте, в котором к человеку приходит успех, (2) развивать образовательные программы и (3) внедрять новые управленческие механизмы, обеспечивающие гармоничное взаимодействие молодых и возрастных работников.

Ключевые слова: межпоколенческие конфликты, молодые работники, возрастные работники, старение населения, жизненный успех, карьера, образование, постиндустриальный менеджмент.

Важнейшей объективной причиной внимания к трудоустройству пожилых людей в постиндустриальном обществе является дефицит трудовых ресурсов. Конечно, пока он наблюдается только в небольшом количестве стран в Европе, Северной Америке и Азии (Япония). Во многих регионах мира рождаемость еще высока, и доля старшего поколения в населении увеличивается не так быстро или не увеличивается вообще. Однако (по крайней мере, пока) резонными выглядят утверждения о том, что старение населения — это общая постиндустриальная тенденция, и постепенно с прогрессом в своем социально-экономическом развитии все больше стран и народов будут сталкиваться с ее проявлениями.

Проблема дефицита трудовых ресурсов, если он наблюдается, может быть решена (1) активизацией миграции из других стран и (2) удлинением трудовой жизни работников внутри страны.

Россия столкнулась с проблемой депопуляции в условиях крайне низких (а иногда и отрицательных) темпов экономического роста. Дефицит неквалифицированных кадров традиционно и достаточно эффективно решался (вплоть до ситуации с пандемией нового коронавируса) за счет трудовой миграции из стран СНГ, а также с помощью перераспределения трудовых

ресурсов внутри страны. Не наблюдается и увеличения количества рабочих мест, которые требуют высокой квалификации и опыта и которые могли бы занять возрастные работники. В силу вышеизложенного проблема трудоустройства и карьеры пожилых людей представляется важной в нашей стране с позиций будущего развития рынка труда, но не острой и не вызывающей сегодня экономически значимые негативные последствия.

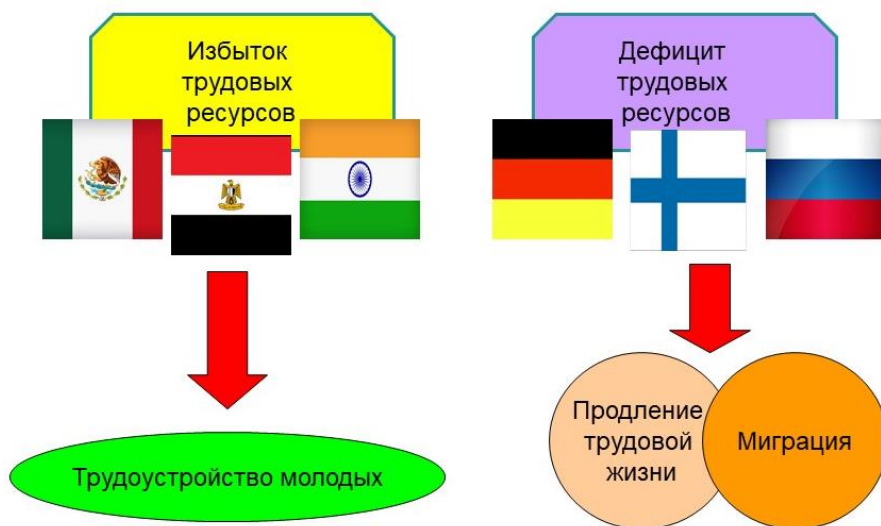


Рис. 1. Экономический аспект внимания к старшему поколению: дефицит трудовых ресурсов

- Общее старение населения развитых стран увеличивает долю старшего поколения в трудовых ресурсах
- Желание работать до смерти
- Необходимость трудоустройства при увеличении пенсионного возраста



Рис. 2. Демографический, социальный и психологический аспекты

Трудоустройство пожилых людей в современной России обусловлено прежде всего их собственными желаниями и приоритетами. К последним относятся: (1) желание повысить уровень жизни в условиях низких (в ряде случаев крайне низких) пенсий; (2) стремление к активной жизни и удовлетворению широкого круга социальных потребностей, что возможно для

большинства людей данной возрастной категории только при наличии постоянной работы.

В постиндустриальную эпоху значительная часть населения воспринимает труд как деятельность, которая заканчивается не пенсией, а смертью. В первую очередь такое отношение характерно для творческих профессий. Актеры, режиссеры, художники, ученые и многие другие в подавляющем большинстве реализуют в постпенсионном возрасте только те жизненные стратегии, которые связаны с их трудовой деятельностью. А чаще всего они продолжают работать так же, как это было ранее. В определенной степени на них начинают ориентироваться и другие работники умственного труда, так как состояние здоровья позволяет им успешно трудиться и после наступления пенсионного возраста. Затем к ним подключаются и представители самого широкого круга профессий, которые в современных условиях оказываются доступными лицам старшего поколения. А таких профессий становится все больше и больше.

Согласно данным Пенсионного фонда России, представленным в мониторинге Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации за 2019 г., после выхода на пенсию продолжает трудиться каждый пятый пенсионер. По данным ПФР, увеличилась доля работающих пенсионеров в общей численности пенсионеров и на 1 января 2020 г. составила 19,6% (на 1 января 2019 г. — 19,4%) [1].

Низкая
социальная
ответственность
HR-менеджеров



Активная
пропаганда
работы после
пенсии



Рис. 3. Важнейшая проблема — возрастная дискриминация

Проведенный преподавателями социологического факультета МГУ им. М.В. Ломоносова экспертный опрос кадровиков российских организаций с наглядностью показал осознание ими наличия возрастной дискриминации в стране. При этом принципиально важным является тот факт, что ни один эксперт не отметил в качестве фактора, способствующего решению означенной

проблемы, изменение политики самих HR-менеджеров по отношению к возрастным работникам. А ведь возрастная дискриминация была в свое время введена именно ими. Именно кадровики с 1990-х гг. стали однозначно отдавать предпочтение молодым кандидатам на вакантные должности и фактически игнорировать людей, которым исполнилось даже не 50 и более, а только 40 лет. Собственно, и для решения проблемы эффективного трудоустройства пожилых людей важно сделать одно — не обращать внимания на возраст при приеме на работу, а это как раз прерогатива HR-ов. При этом сами они данную проблему «как бы не замечают». Иногда они даже оправдывают такое положение вещей — так один эксперт в ответе на соответствующий вопрос заявил: «Это политика компании — дорога молодым!».

Возрастные работники столь же, а в значительном количестве случаев более дисциплинированы, более квалифицированы в сравнении с молодежью, чтобы быть, по крайней мере, конкурентоспособными кандидатами для занятия самых разнообразных должностей. Но HR-менеджеры постепенно формировали ситуацию, в рамках которой пожилым людям даже не стоит пробовать устроиться в преуспевающие компании. При этом никакой ответственности за то, что они создают болезненную социальную проблему, они не чувствовали.

В настоящий момент востребованность пожилого контингента работников связана с активной реиндустриализацией страны. Необходимость подготовки нового поколения рабочих кадров обусловила задействование опыта тех работников, которые уже вышли на пенсию. Именно они владели и владеют «тайнами мастерства», которые так необходимы при создании самолетов и другой техники. Для вовлечения пожилых людей в трудовую жизнь началась активная пропаганда работы в пожилом возрасте.

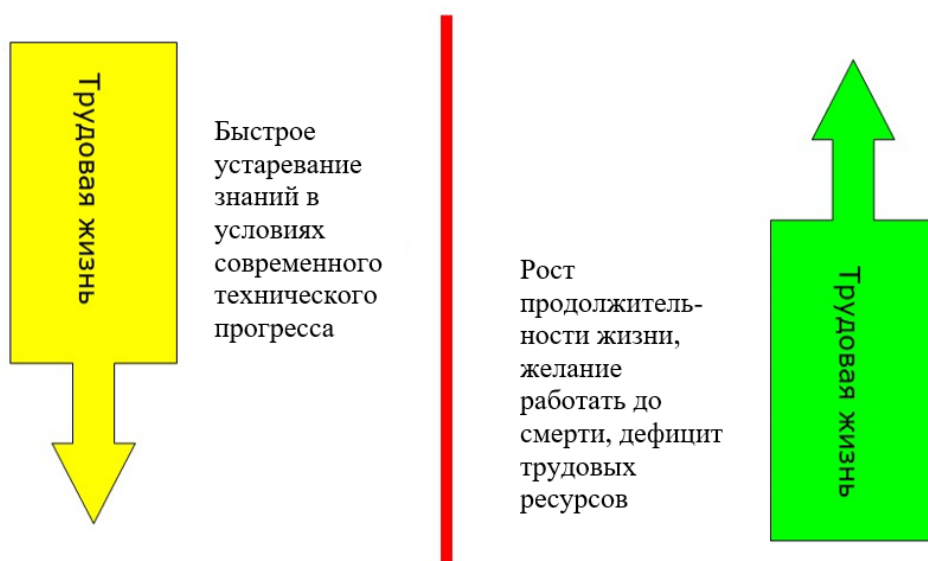


Рис. 4. Парадокс социального времени

В постиндустриальном обществе наиболее существенные перемены в трудоустройстве и карьере были спровоцированы двумя несхожими, действующими в противоположных направлениях факторами. Первый фактор – это рост продолжительности жизни. Он определил как желание человека, так и потребность общества в продлении сроков трудовой деятельности. В качестве второго фактора выступает бурно развивающийся технический прогресс, который в эру цифровой экономики, искусственного интеллекта и сопутствующих инноваций детерминировал быструю сменяемость технологических парадигм. В результате тяжелой физической работы, сокращавшей продолжительность жизни, становится меньше, однако из-за того, что знания человека быстро устаревают, длительность его эффективной работы без постоянного обновления знаний — уменьшается. Считается, что в этом веке многие технологии, опыт и навыки за 3–5 лет оказываются уже устаревшими. Поэтому нынешние студенты-первокурсники, когда станут молодыми специалистами, будут считать «стариками» не только пенсионеров, но и тех, кто начал учиться на несколько лет раньше, чем они.

Вышеописанную ситуацию можно назвать «парадоксом социального времени специалиста». Время, в которое человек может *трудиться вообще*, удлиняется, а время, в которое он может *трудиться эффективно на основе полученных ранее знаний*, сокращается.



Традиционное представление об успехе в профессии в молодые годы порождает множество социальных и психологических проблем

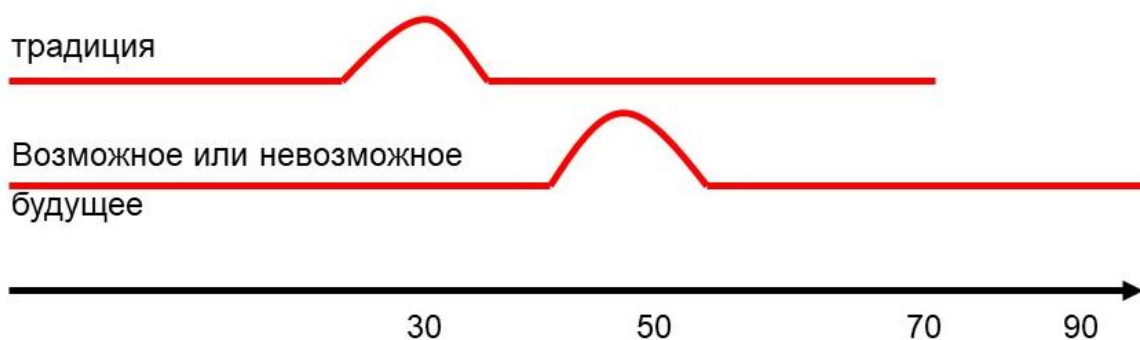


Рис. 5. Время жизненного успеха

В соответствии с культурными стереотипами, сформировавшимися в XIX–XX веках, успех к человеку должен приходить лет в 30. Но не следует забывать, что даже в середине прошлого столетия средняя продолжительность жизни даже в развитых странах была в пределах 50–60 лет. Современные же молодые люди

вынуждены ждать взлета в карьере значительно дольше своих предшественников. И чем медленнее экономический рост (а он невелик все последние 30 лет и в нашей стране, и в мире в целом), чем меньше создается рабочих мест и чем дольше работают «старики», тем меньше шансов у молодых успеть состояться в тот период жизни, в который они бы хотели это сделать.

Описанная выше ситуация вызывает понятное неудовольствие у работающей молодежи. Вследствие этого, как показывают многочисленные социологические исследования, они в целом менее удовлетворены своей работой, чем представители старшего поколения.



В каком возрасте совершить главное в жизни?

Любое изменение, инициированное молодыми, может восприниматься как обида для старших.

Неудовлетворенность молодых в ожидании собственных свершений.

Рис. 6. Успех молодых в постиндустриальном обществе

Парадокс социального времени специалиста существенным образом обостряет напряжение молодого поколения на рынке труда. Следует отметить, что конфликты между молодыми и старыми работниками имеют давнюю историю, но сегодня они приобрели особое качество, некую укорененность в самой структуре современных социально-экономических отношений. Люди пенсионного возраста не освобождают рабочие места и из-за недостаточности пенсионных выплат, и (как уже говорилось выше) из-за естественного для них желания работать, то есть желания не ухудшать качество своей жизни ни материально, ни психологически.

Молодые могут воспринимать это как эгоизм «уже поживших свое» пожилых людей, что не повышает степени доверия и уважения к поколению, которое и при другом социальном строе росло, и в современных технологиях разбирается плохо или не разбирается вообще. Трудности со стартом трудовой деятельности для части молодежи – это реальная опасность не просто усложнения жизненных обстоятельств, но и попадания в различные группы

риска, а то и полного «выпадения из социума». И вину за такое положение дел молодые вполне логично возлагают на тех, кто не хочет «вовремя» уходить на пенсию. В определенной мере схожую ситуацию можно наблюдать, когда те же молодые работники во многих странах обвиняют мигрантов в том, что они мешают им найти работу, занимая «их» рабочие места.

Увеличение срока трудовой жизни становится источником фрустрации для молодого поколения. При этом желание реализовать себя в раннем возрасте может восприниматься старшим поколением как некое покушение на их «наследие», на созданный ими *status quo*.

По описанным выше объективным причинам во многих случаях жизненный успех человека начинает приходиться позднее, чем это было 20–40 лет назад. При этом стоит обратить внимание на то, что отдельные яркие примеры успеха в пожилом возрасте имели место и ранее. Прежде всего, это относится к основателям двух самых мощных сетей фастфуда на Земле.

Рэй Крок принял важнейшее в своей жизни предпринимательское решение о создании франчайзинговой сети *McDonalds* в 52 года. До этого на протяжении десятилетий он терпел неудачи и никак не мог гордиться своим социальным статусом. Когда же он умер в возрасте 81 года, его состояние составляло полмиллиарда долларов. Легендарный основатель KFC — Харланд Дэвид Сандерс (тот самый полковник Сандерс, которого все хорошо знают по рекламе), писал о себе так: «Мне было 66 лет, а все еще приходилось зарабатывать на жизнь. Я взглянул на свой чек социального страхования, на котором было 105 долларов, и решил попробовать продать право на открытие франшизы. Ведь людям всегда нравилось, как я готовил курицу». Затем, продав часть компании, он получил свои первые миллионы долларов.

Выделяются успешностью своих поздних начинаний и Сэм Уолтон, который основал *Walmart* в 44 года, и 61-летний основатель *IBM* Чарльз Флинт.

Но еще недавно это были исключения из правил! Сегодня исключения постепенно становятся правилом.

Значимая роль в жизни общества представителей старшего поколения — это примета не только сегодняшнего и завтрашнего дня. Были времена, когда пожилые люди были востребованы социальной системой и воздействовали на многие принципиально значимые общественные процессы. Такое положение вещей наблюдалось в доиндустриальную эпоху.

С начала развития человеческих сообществ важнейшие, с общественной точки зрения, решения принимали старейшины. Их роль во многом сохранилась и в современных восточных цивилизациях.

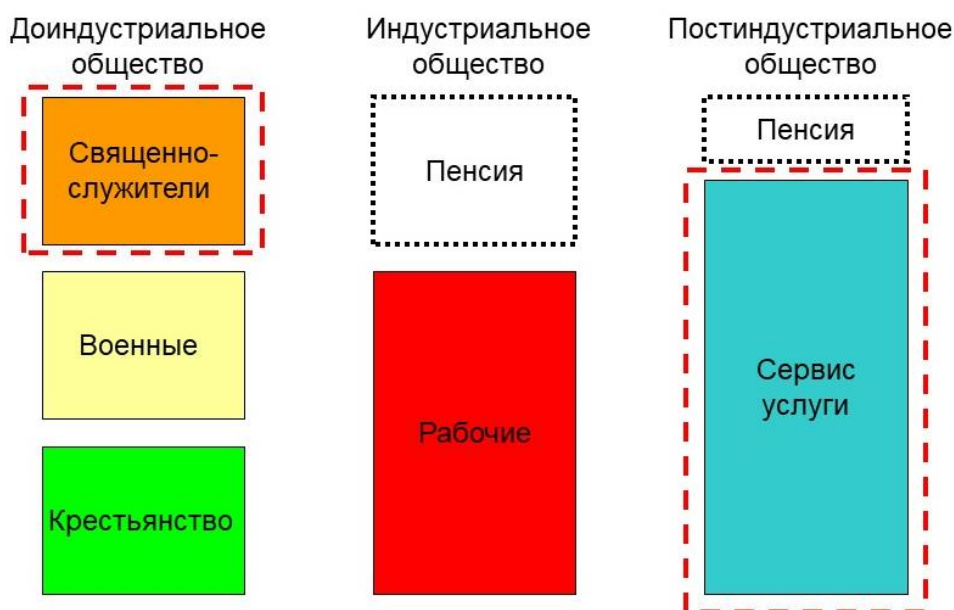


Рис. 7. Старшее поколение в разных типах общества

В феодальной Европе отдельным — первым — сословием было священство. Священники «работали» до смерти и оказывали непосредственное влияние как на политику государства, так и на определение жизненных приоритетов простых людей. Их были многие и многие тысячи.

Кроме того, в условиях монархической формы правления и сословного устройства общества часто высочайшие посты в государствах занимали лица преклонного возраста.

Определенным провалом в социальной роли старшего поколения стало классическое индустриальное общества. Это был короткий период, когда в силу тяжести физического труда сформировался стереотип пожилого человека как неспособного к полноценной трудовой деятельности. Пенсия стала считаться «заслуженным отдыхом» и подразумевала отсутствие трудовых социальных практик, которые по большей части замещались семейными практиками (исполнением ролей бабушек и дедушек), а также досуговыми практиками (отдых, хобби).

Постиндустриальное общество в том, что касается возрождения социальной роли старшего поколения, в определенном смысле повторяет общество доиндустриальное.

Мы живем в постиндустриальных реалиях, и неожиданно обнаруживаем себя в обществе старых людей. Они начинают создавать все большую часть общественного богатства. Все больше политиков, занимающих высшие посты, приближаются к пенсионному возрасту или переваливают за него. И все это происходит в условиях господства стереотипов, сформировавшихся

несколькими веками ранее и отразивших совсем иную демографическую ситуацию. Именно поэтому часть явлений и процессов, связанных со старением населения, воспринимаются болезненно и создают новые, часто непредвиденные проблемы. Человечеству предстоит еще одна ценностная трансформация, причиной которой является возрастающая социальная и экономическая роль старшего поколения.

Старшее поколение уже сегодня начинает заявлять о себе как о «новой» социальной силе и влиять на развитие самых разных сфер общества.

В таких условиях меняется как само содержание понятия пенсии, так и отношение к труду лиц пенсионного возраста. Пенсия становится страховой выплатой, которая не подразумевает, что человек, ее получающий, не может и не должен трудиться.

Повышение пенсионного возраста ставит задачу активного использования лиц предпенсионного возраста, которые ранее выходили на пенсию. В Уголовный кодекс уже внесена статья, предусматривающая ответственность за необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение лица, достигшего предпенсионного возраста.

Обеспечение работой лиц пенсионного возраста решает важнейшую задачу повышения уровня жизни населения. Получая одновременно пенсию и заработную плату, человек может существенно увеличить свой доход и не только преодолеть уровень бедности, но и приблизить свои материальные возможности к возможностям среднего класса.

Одновременно существенно улучшается и качество жизни человека. Включенность в трудовые отношения позволяет снимать психологическое напряжение, преодолевать чувство одиночества и ненужности, формирует активное отношение к жизни, в частности, стимулирует заботу о здоровье. Тем самым трудоустройство лиц пенсионного возраста в постиндустриальных реалиях становится важнейшим направлением их социализации.

- **Мировоззренческий подход** – изменение стереотипов относительно карьеры и успеха.
- **Образовательный подход** – непрерывное обучение (lifelong learning); переквалификация возрастных работников.
- **Управленческий подход** – нахождение специальных механизмов управления, которые способствовали гармоничному сосуществованию молодых и возрастных работников на рынке труда и в организациях.

Рис. 8. Возможные решения парадокса социального времени

Мировоззренческий подход к решению парадокса социального времени специалиста связан с изменением стереотипов восприятия действительности и культурных ценностей, что позволяет по-новому взглянуть на конкуренцию между работниками и взаимодействие представителей разных поколений в процессе достижения общей цели. Изменения в мировоззрении людей происходят очень медленно. Понятно, что в отдаленном будущем молодые люди будут иметь иные представления о своей трудовой деятельности и своем взаимодействии со старшими в сравнении с нашими современниками. То, что изменения в мировоззрении человека эпохи постмодерна реально происходят, может быть подтверждено множеством примеров. Еще два поколения назад женщина, родившая ребенка в 40 лет, воспринималась как некая «социальная аномалия». Сегодня к такой женщине относятся не просто толерантно, но даже и с одобрением. Если ранее молодой человек, не достигший относительно высокой должности в 30-40 лет, начинал считать себя неудачником, то в современных условиях он может ждать успеха до 60 лет. И если успех придет поздно, то это никак не отразится на общей удовлетворенности человека прожитой жизнью.

Образовательный подход отдает главную роль в решении рассматриваемого парадокса образованию как социальному институту, организационному процессу и, вообще, явлению культуры. Согласно ему, чеховский «вечный студент» из человека непутевого и неуспешного превращается в символ эпохи. Именно образование, причем, образование непрерывное, которое в английском языке именуется «пожизненным» (*англ.* – *lifelong*), должно решить проблему устаревания знаний для возрастных работников.

Управленческий подход к решению парадокса социального времени специалиста связан с изменениями организационной структуры, системы коммуникаций, осуществления власти и организации работы. Сообразуясь с содержанием парадокса, они направлены на решение двойкой задачи – обеспечения долголетней плодотворной работы возрастных работников при сохранении возможности для обретения успеха молодыми работниками. Если попытаться вывести из этих очень разнообразных управленческих явлений некие общие тенденции, то таких тенденций окажется две: (1) диверсификация и децентрализация деятельности организации и (2) дифференциация работников. Это смежные тенденции, идущие, что называется, «рука об руку».

Аутсорсинг, означая использование ресурсов «со стороны», позволяет заказывать исполнение бизнес-процессов сторонним организациям, специализирующимся именно на них. В условиях аутсорсинга креативные

Подходы и группы методов	Интересы старшей и младшей групп работающих
<u>Аутсорсинг</u> как трансформация роли работодателя в роль заказчика	Возможность экспертного и частичного участия – для опытных; работа «в среде специализации» – для начинающих
<u>Проектные контракты:</u> краткосрочная занятость и командная (бригадная) организация труда	Найм на конкретный период или определенную форму работ для профессионального развития молодых и «гибкой профессиональной реализации» опытных
<u>Гибкий график работы и частично дистанционная работа</u> при полной занятости	Удобно всем, особенно ценно для лиц пожилого возраста, а также для тех, кто совмещает работу с учебой или уходом за маленькими детьми
Наставничество, менторинг, коучинг могут осуществляться независимыми консультантами	И молодежь, и опытные работники ценят неформализованную, неаудиторную и «негласную» помощь в своем развитии

Рис. 9. Управленческие механизмы решения парадокса социального времени специалиста

задачи достаточно четко отделяются от рутинных. В таком разделении кроется возможность удовлетворения интересов работников с разными запросами, в том числе определяемыми их возрастом. Важно и то, что бизнес-процессы по-разному подвержены воздействию технического прогресса (в том числе и цифровизации). Поэтому возрастные работники могут чувствовать себя вполне комфортно в условиях выполнения тех работ, для которых у них имеются соответствующие компетенции.

Заключение краткосрочных контрактов на конкретные проекты или виды работ в сочетании с использованием командной (бригадной) организации труда. Для соблюдения интересов представителей молодого и старшего поколений традиционные работодатели могут переходить от управления каждым конкретным своим работником к «управлению заказами» для проектных команд, формирующихся не только из штатных сотрудников, но и из участников социально-профессиональных сетей.

Внедрение в практику *гибкого графика работы и (полностью или частично) дистанционной занятости* можно считать «неотвратимым» мировым трендом развития современных организаций. Несмотря на то, что гибкость режима работы во многом определяется трудовым алгоритмом, в значительном количестве случаев возможно существенно повысить ее, если таковым будет императив менеджмента. Работодатели, ориентированные на привлечение

пенсионеров, в значительном своем количестве могут изыскать резервы для того, чтобы заинтересовать их удобствами гибкого графика.

Наставничество и другие формы обучения на рабочем месте представляют собой не что иное, как синтез управленческого и образовательного подходов к решению парадокса социального времени специалиста. Компетентное управление образовательными программами с целью ослабить межпоколенческие противоречия между работниками приобретает особую значимость как с формальной, так и с неформальной точек зрения. Формальная сторона наставничества — передача знаний, неформальная сторона — адаптационная поддержка молодых работников во время испытательного срока и в течение некоторого времени после него (инбординг).

Итак, чтобы достичь успеха в деле преемственности и эффективного взаимодействия молодого и старшего поколений на рынке труда, важно использовать возможности, открывающиеся в процессе развития постиндустриального общества. Лейтмотивом гармонизации межпоколенческих отношений является переход *от долгосрочного найма к долгосрочному сотрудничеству*. В прошлое уходит традиционный для классических организаций патернализм. Его замещает система сетевых контрактов, обеспечивающих гибкость трудоустройства и учет интересов разных возрастных групп работников. В этих социально-управленческих реалиях принципиально значимой становится ориентация на то, чтобы сохранять партнерские отношения до тех пор, пока это выгодно и работодателям, и работникам.

В случае с лицами пенсионного возраста, не привыкшими быть «автономными» работниками, но желающими продолжать приносить пользу организации в более гибком формате, имеет смысл оговаривать разнообразные новые формы занятости. Это высвободит часть задач для представителей молодежи, тоже, в идеале, ориентированных на большую гибкость вхождения в свою профессиональную жизнь, чем в случае работы по 8 часов в день 5 дней в неделю.

Парадокс социального времени специалиста никуда не исчезнет. Но сочетание всех трех описанных выше подходов — мировоззренческого, образовательного и управленческого — позволит нивелировать наиболее болезненные проявления конфликтов поколений на конкурентном рынке труда. Эту задачу вполне можно решить, если в позитивном результате будут заинтересованы и государство, и организации, и отдельные работники.

Список литературы

1. Доклад Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации о результатах комплексного мониторинга социально-экономического положения пожилых людей в 2019 году // Сайт Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации [Электронный ресурс]. URL: <https://mintrud.gov.ru/social/270> (дата обращения: 25.01.2022).

YOUNG AND ELDERLY WORKERS ON POST-INDUSTRIAL LABOR MARKET

S.A. Barkov

Barkov Sergey Alexandrovich — Doctor of Sociology, Professor,
Head of the Department of Economic Sociology and Management,
Lomonosov Moscow State University, Moscow
barkserg@live.ru

In a post-industrial society, there are new reasons for intergenerational conflicts in the labor market. The demographic, economic and social conditions of this market have changed significantly in recent years. At the same time, the worldview of people and their views on success in life have largely remained the same. The author distinguishes the paradox of the specialist's social time in the modern society. It lies in the fact that, on the one hand, human knowledge is becoming obsolete more and more rapidly (and in this case, the duration of the working life should be shorter), on the other hand, the working life is becoming longer and longer. Obviously, the question arises about the effectiveness of work in the conditions of this paradox. To achieve it, it is necessary to (1) change people's ideas about the age at which success comes to a person, (2) develop educational programs and (3) introduce new management mechanisms that ensure harmonious interaction between young and old workers.

Keywords: intergenerational conflicts, young workers, old workers, population aging, life success, career, education, post-industrial management.

КОНЦЕПТ ПРОЛОНГИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕНСИОНЕРОВ ПО ВОЗРАСТУ И ЕГО ПРАКТИЧЕСКИЕ РЕЗОНАНСЫ

М.Э. Елютина

Елютина Марина Эдуардовна — доктор социологических наук, профессор, заведующая кафедрой социологии социальной работы Саратовского национального исследовательского государственного университета им. Н.Г. Чернышевского, г. Саратов
elutina133@mail.ru

Исследуется концепт пролонгирования профессионально-трудовой деятельности пенсионеров в стратегии способов организации жизни постпенсионеров. Рассмотрены принципы реализации трудовой занятости пенсионеров по возрасту.

Ключевые слова: пролонгирование профессионально-трудовой деятельности, пенсионеры по возрасту, трудовая активность, успешная старость.

Концепт пролонгирования профессионально-трудовой деятельности фиксирует один из возможных способов организации жизни после достижения пенсионного порога. Он рассматривается зарубежными авторами, как правило, в экономическом дискурсе, в контексте «серебряной экономики» в качестве формы геронтологической социальности, особого экономического режима, открывающего новые возможности, когда перестают действовать устоявшиеся законы, практики на рынке труда. Различного рода взаимодействия в профессионально-трудовой сфере стареющего общества еще не отрегулированы. В дискуссии о «серебряной экономике», идущие на разных публичных площадках, вовлечены разные группы интересов: государственных структур, некоммерческих организаций, фондов. Общим моментом выступают следующие утверждения: во-первых, о необходимости демократизации выходы на рынок труда, во-вторых, о создании новых организационных и институциональных форм, качественно новой занятости. Отличительной особенностью модели имплементации данного понятия в российский контекст является тот факт, что оно рассматривается не с точки зрения социальных ожиданий и обязательств, а в ракурсе успешного старения. Пожилые люди включены в проблемное поле пролонгирования трудовой деятельности, скорее, как акторы «успешного старения». Этот ракурс переносит фокус исследовательского внимания на правила и смыслы, руководствуясь которыми пожилой человек выстраивает свои взаимодействия и генерирует новые идентичности в соответствии с проектом «успешной старости».

В настоящее время можно констатировать наметившийся сдвиг интереса к позитивному старению, к конструированию модели «успешной старости». Существуют разновекторные усилия по созданию различных моделей успешной старости. Однако до сих пор остается не ясным, что есть успешная старость и каковы условия ее реализации, каковы ресурсы, которые используют для достижения успешной старости. Нередко успешную старость отождествляют с продолжением профессионально-трудовой деятельности. В российских условиях такое отождествление имеет объективное основание: если ты здоров и активен, ты сможешь продолжить трудиться, а не довольствоваться пенсией, размер которой в настоящее время вряд ли отвечает критериям успешности. Можно ли утверждать, что старость будет успешной, если продолжение трудовой активности инициируется вынужденной необходимостью поддержать свой материальный уровень и представляет собой весь горизонт жизни? Здоровая и активная старость может реализовываться, помимо продолжения труда, и в форме путешествий, развлечений, спортивных занятий, отдыха, уединения с целью обретения смыслов своего существования, самостоятельного ведения быта в своих домах. Поэтому важно ответить на вопрос, каким образом продолжение трудовой активности в пожилом возрасте может быть встроено в жизнь, воспринимаемую в качестве успешной. Без ответа на этот вопрос дискурс, посвященный теме продолжения трудовой деятельности, превращается из описательного в предписательный (М. Фуко). Можно сказать, что проект пролонгирования профессионально-трудовой деятельности пенсионеров по возрасту — это одна из версий более широкого проекта успешной старости. Альтернативные стратегии, связанные с путешествиями, занятиями спортом, позитивным уединением, не бросают вызова успешному старению, не представляют собой «девиации».

С нашей точки зрения, продолжение трудовой активности будет соотноситься с успешной старостью, по меньшей мере, в двух случаях: во-первых, при наличии гарантированного социального дохода для уверенности в финансовой стабильности, позволяющей обеспечить социальную и экономическую независимость, во-вторых, при осуществлении личного свободного выбора как результата успешного управления собственной жизнью. Только с учетом перечисленных условий идея пролонгирования профессионально-трудовой деятельности как атрибута успешной старости становится простой и ясной: не закоснеть в рамках одной избранной линии, но всегда искать новое — возможности (в том числе возможность видеть и быть увиденным), людей, взаимодействия. В этом случае практическая реализация этой идеи будет интерпретироваться не только с точки зрения особых

характеристик пожилого человека, а, прежде всего, с позиции социальной сензитивности.

В качестве базовых принципов, необходимых для создания «окна возможностей» пролонгирования профессионально-трудовой деятельности, назовем следующие.

– Принцип учета структурных оснований пролонгирования профессионально-трудовой деятельности пенсионеров по возрасту, таких как класс, гендер, этничность, религиозность, характер локальности. Как отмечают исследователи, геронтологическая группа характеризуется не унификацией, а нарастающей дифференциацией. Пролонгирование трудовой активности соотносится с определенным свободно выбираемым способом организации своей жизнедеятельности с учетом бэкграунда.

– Принцип инклюзивного трудоустройства, включающий два аспекта: экономический эффект трудовой деятельности и режим вовлечения в трудовую деятельность пожилых работников, с точки зрения инклюзивных ценностей как индикатора инклюзивной культуры. В российском контексте достаточно низкий уровень инклюзивной культуры, проявляющийся во взаимодействии работодатель–работник, в принятии и разделении смыслов между коллегами, относящимися к разным поколениям, продолжает работать на изолированность пожилых сотрудников, что находит отражение в явных или латентных дискриминационных практиках. В процессе трудового участия пожилой работник воспринимается нередко как аномальное «узкое место». Примером может служить практика понижения профессионального статуса работника предпенсионного или пенсионного возраста, которого переводят на менее престижную должность с более низким окладом. Чтобы остаться на прежнем месте, пожилому работнику надо освоить большой объем работы, трудиться, не поднимая головы, таким образом существенно расширяя границы своих профессиональных обязанностей. Этот сюжет известен как «парадокс Красной Королевы» (персонаж известной повести «Алиса в стране чудес»: чтобы остаться на прежнем месте, надо бежать изо всех сил). Труд превращается в испытание на прочность. Пожилые работники априори исключаются из конкуренции за ресурсы власти, престижа, статусности. Ошибки, недочеты, промахи в профессионально-трудовой деятельности у молодых работников интерпретируются, с точки зрения действия разных причин, носящих обратимый характер. Объяснительной же моделью негативных процессов для трудящихся пенсионного возраста служит старение и его необратимые эффекты. К этому можно добавить и другие социальные сигналы – симптомы, говорящие о низком статусе работающего пенсионера. В качестве аргумента утверждения, что

пожилой сотрудник занимает «чужое место», служит указанием на необходимость выполнения им функции воспитания внуков, которая традиционно воспринимается как своего рода субститут занятости для старшего поколения.

Не менее важен вопрос о практических резонансах продолжения трудовой активности пенсионеров: каков должен быть объем, содержание, форма занятости, как минимизировать злоупотребления.

– Принцип признания (прав, достоинства пожилых работников). Результаты исследований свидетельствуют о наличии отношения настороженности, скорее, недоверия со стороны работодателей, особенно молодого возраста. Взаимодействие с пожилым работником воспринимается как отклонение от цивилизационной нормы, которая представляется как устоявшийся классификатор по отбору молодых и здоровых работников. Они приписывают пожилым работникам обладание такими качествами, которые в их представлениях должны быть отвергнуты в соответствии с логикой развития современной трудовой деятельности: сокращение рабочих опций, отсутствие лояльности к руководству, однопрофильность специалистов, отсутствие готовности к переквалификации, к сверхурочной работе и к такому формату работы, как длительные командировки. Среди конкурирующих субъектов на занятие определенного рабочего места они предпочитают более молодых претендентов. В отношении пожилых сотрудников действует рефлекс эксклюзии, так как их принятие на работу идентифицируется как обратная инфильтрация уже, казалось бы, отработанного ресурса. Причинами такого токсичного восприятия, помимо прочего, являются реакция на дискурсивное давление в виде обобщенного образа советского человека (хронически недовольный, неуверенный в себе, разочарованный, завистливый, фрустрированный, двоемыслящий), который обладает поразительной живучестью [1, с. 232], а также отсутствие геронтологических знаний о процессуальности старости, о результатах этого процесса, которые далеко не так однозначны, как их представляли до недавнего времени. Негативное восприятие пожилых сотрудников может усилиться и в связи с характерной для современного человека повышенной визуальной суггестивностью, когда интеллектуальное понимание замещается визуальным, когда возможна механическая репродукция визуального образа в отношении. Внешний вид человека, его запахи, мимика, поведенческие особенности или какие-то другие фенотипические признаки могут инициировать брезгливое, неприязненное отношение к пожилым коллегам. В информационном поле в популярных форматах тема конструирования положительного имиджа пожилого работника оказалась на замке. Пожилые люди остаются медийно продвигаемой

потребительской нишей лекарственных препаратов и кредитов. Здесь речь идет о поколении 1946–1965 гг., представители которого либо подходят к пенсионному рубежу, либо уже достигли его, либо укоренились в пенсионерском статусе. Это новый тип представителей третьего возраста с высокой профессиональной и образовательной подготовкой, а также с более высокими показателями здоровья и трудоспособности, чем у предыдущих поколений данной возрастной группы. У интегративистов этого поколения огромный нерастрченный потенциал, который может выступать как ресурс общественного развития и модернизации экономики. К сожалению, катастрофически мало исследований, посвященных мотивации по включению в рынок труда представителей данного поколения, их ожиданий на рабочем месте.

– Принцип учета прагматики субъекта в форме рефлексивной оценки собственной старости, формирующей определенные мотивы пролонгирования трудовой активности. Речь идет о рамках личного наставления, об адекватной оценке собственных ресурсов и желаний на данном этапе жизненного пути. С.А. Лишаев справедливо выделяет два противоположных подхода, реализующихся в поведенческих реакциях: 1) старость признается, но не принимается и 2) старость признается и принимается [2]. В первом случае можно обидеться на свою старость и потерять авторство своей жизни, возможность ее контролировать. Во втором случае человек совершает усилие в осмыслении результативности и направленности своей жизни, находит и мобилизует внутренние ресурсы. Пролонгирование профессионально-трудовой деятельности воспринимается им как стратегия усиления «жизненности» старости, требующая ответственности, учета собственных интересов и конкретной конъюнктуры на рынке труда.

– Принцип регламентации данного процесса: документы (законы, специальные процедуры, технологии управления). Представляется важным ответить на вопрос, какие изменения возможны и необходимы для совершенствования действующего трудового законодательства для обеспечения профессионально-трудовой деятельности пенсионеров по возрасту. Конечно, нормативные акты могут не исправить ситуацию, так как работодатели научились обходить их. Тем не менее, нужны дополнительные правила и контроль за их соблюдением: закон о создании условий для дистанционной работы пожилых сотрудников; ограничения на увольнения пожилых сотрудников; налоговые льготы; создание агентств содействия трудоустройству представителей старшего поколения, которые информировали бы и консультировали пожилых соискателей по поводу вакансий; проведение тренингов для подготовки к продолжению профессионально-трудовой деятельности.

Успешная старость не может быть привязана исключительно к пролонгированию профессионально-трудовой деятельности пенсионеров по возрасту. Она фиксирует целый реестр возможных способов организации своей жизни: от обеспечения экономической и финансовой независимости до устройства «благой жизни» (М. Вебер). Сегодня трендом становятся другие составляющие успешной старости: здоровый образ жизни, спорт, активизм, которые напрямую не связаны с трудовой деятельностью. Концепт пролонгирования профессионально-трудовой деятельности выступает инструментом анализа успешной старости при условии его интерпретации с точки зрения личностных особенностей и с позиции социальных обязательств, что позволяет исследовать внутреннюю гетерогенность представителей старшей возрастной группы.

Список литературы

1. Фетисов М. Нарратив и теория в исследованиях советского: значение исследований Н.Н. Козловой для современной политической теории // Социологическое обращение. 2017. Т. 16. № 1. С. 227–246.
2. Лишаев С.А. Старое и ветхое: Опыт философского истолкования. СПб.: Алетейя, 2010. 207 с.

CONCEPT TO PROLONG PROFESSIONAL AND LABOR ACTIVITY OF PENSIONERS BY AGE AND ITS PRACTICAL RESONANCES

M.E. Yelyutina

Yelyutina Marina Eduardovna — Doctor of Sociology, Professor,
Head of the Department of Sociology of Social Work, Saratov State University, Saratov
elutina133@mail.ru

The paper studies prolongation of professional and labor activity of pensioners in the strategy of ways how to organize life of post-retirees. Principles how pensioners can be employed by age are considered.

Keywords: prolongation of professional and labor activity, pensioners by age, labor activity, successful elderly years.

ПРАРОДИТЕЛЬСКИЙ ТРУД: МНЕНИЯ И ОЦЕНКИ ДВУХ ПОКОЛЕНИЙ УРАЛЬСКИХ СЕМЕЙ¹

А.П. Багирова

Багирова Анна Петровна — доктор экономических наук,
кандидат социологических наук, профессор,
Уральский федеральный университет им. первого Президента России Б.Н. Ельцина,
г. Екатеринбург
a.p.bagirova@urfu.ru

Проводится сравнительный анализ мнений об основных аспектах прародительского труда двух категорий «заинтересованных сторон» — родителей и прародителей, проживающих в Уральском регионе. Сравняется отношение к прародительскому труду, необходимость и формы его стимулирования, потенциальные эффекты.

Ключевые слова: прародители, родители, прародительский труд, отношение к труду, стимулирование труда, эффекты прародительского труда.

Исследования прародительства в сегодняшней России актуализируются несколькими моментами: рост числа публикаций о прародительстве в мире; далеко не лидерские позиции российских исследователей — социологов и демографов — в этой тематике; наличие фундаментальных оснований в российской и советской социологии для активизации исследований в тематике прародительства (А.И. Антонов, Д.Х. Ибрагимова, О.Н. Калачикова, М.А. Груздева, О.В. Краснова, О.В. Кучмаева, Е.Е. Кутявина, А.В. Курамшев, Т.М. Ростовская, З.Х. Саралиева, С.А. Судьин и А.Л. Янак [1-7]); возможность исследований прародительского труда на основе наработок, имеющих в сфере исследований родительского труда (А.П. Багирова, А.И. Ворошилова, О.М. Шубат [8]). Мы рассматриваем эту деятельность как прародительский труд, в ходе которого осуществляются межпоколенные инструментальные (трудовые) трансферты, перераспределяющие время, трудовые затраты между поколениями, направленные от старшего поколения к среднему и младшему. Прародители (инициативно или же по просьбе детей) получают от них часть функций родительского труда, которые выполняют в отношении своих внуков в процессе прародительского труда, затрачивая на это собственные временные, энергетические, трудовые, финансовые ресурсы [9]. Цель статьи — провести сравнительный анализ прародителей и родителей, проживающих в Уральском регионе, по основным аспектам прародительского труда.

¹ Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ в рамках научного проекта № 20-011-00280.

Методические вопросы исследования

В мае-октябре 2021 г. мы провели социологический опрос, в ходе которого изучали процесс прародительского труда с двух точек зрения. Эмпирическая база представлена в таблице 1.

Таблица 1

Эмпирическая база для сравнения мнений родителей и прародителей по основным аспектам прародительского труда

Объект эмпирического исследования	Период исследования	Географический охват исследования	Число опрошенных	Особенности формирования выборочной совокупности
Родители, имеющие одновременно детей дошкольного и школьного возраста и ныне живущих своих родителей и(или) родителей супруга (прародителей)	Май-июнь 2021 г.	Свердловская область	563 чел., объем анализируемой совокупности – 500 чел.	Потоковая выборка с последующим случайным образом 500 ответов респондентов. Многоканальность рекрутинга респондентов: сайты региональных средств массовой информации, виртуальные сообщества в социальных сетях, сайты и сообщества общественных организаций, которые ведут свою деятельность с семьями, родителями, детьми
Прародители, имеющие внуков дошкольного и школьного возраста	Июнь-сентябрь 2021 г.	Свердловская область	547 чел., объем анализируемой совокупности – 500 чел.	

Обработка и анализ данных осуществлялись с помощью IBM SPSS Statistics 23.0. Для анализа были использованы процедуры описательной статистики и частотный анализ.

На рисунке 1 приведены данные, свидетельствующие об отношении к прародительскому труду двух категорий опрошенных. Как следует из представленных данных, для прародителей все эмоции, связанные с заботой о внуках, выражены несколько ярче. Именно среди прародителей – большая доля ассоциирующих прародительский труд и с желанием, и с удовольствием, и даже с долгом. В то же время, различия в двух группах респондентов по этим вопросам оказались незначительными. И родители, и прародители в первую очередь

говорят об участии бабушек и дедушек в жизни внуков как о желательной для себя деятельности, затем – как о занятии, приносящем удовольствие, и лишь в последнюю очередь — как о долженствовании.

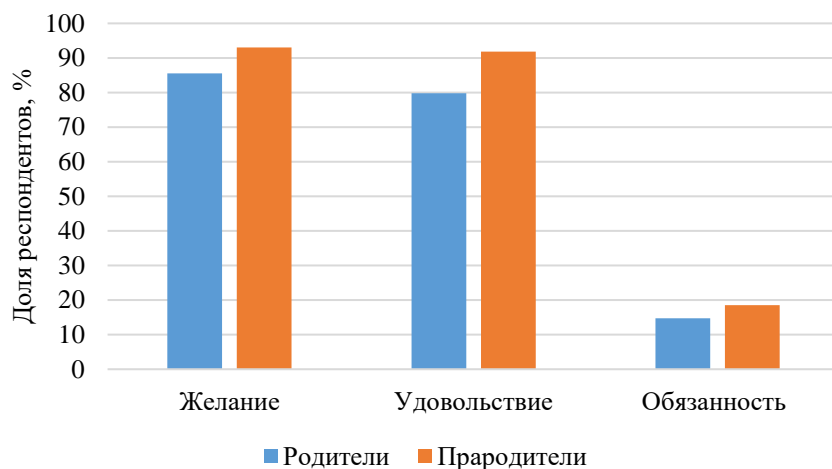


Рис. 1. Доля родителей и прародителей, для которых прародительский труд ассоциируется с желанием, удовольствием или долгом

На рисунке 2 представлены мнения родителей и прародителей о самой возможности и формах стимулирования родительского труда со стороны государства. Заметно, что родители говорят об этом гораздо чаще прародителей. Более категоричное мнение родителей по этому вопросу проявляется и в выборе предпочтительных форм стимулирования — материальные формы представляются более желательными, причем с заметными различиями в оценках родителей и прародителей.

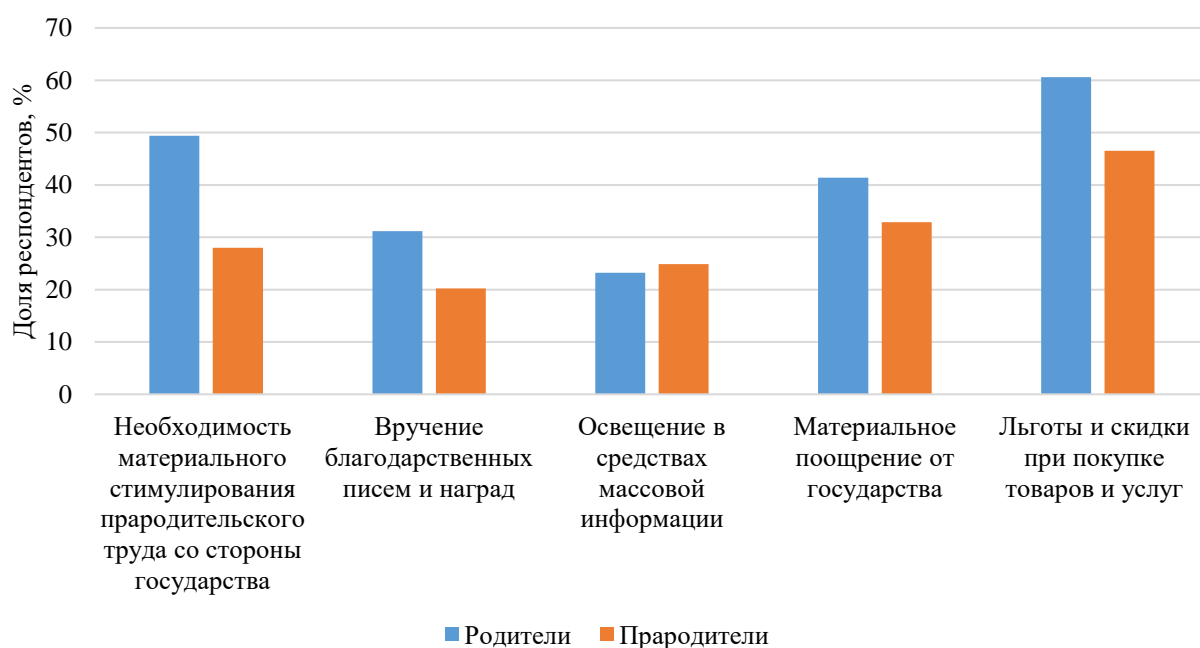


Рис. 2. Необходимость и возможные формы государственного стимулирования прародительского труда

На рисунке 3 представлены эффекты прародительского труда, с точки зрения двух категорий опрошенных. Видно, что формирование новых репродуктивных намерений как эффект прародительского труда отмечается не столь часто. Однако, данные, приведенные на рисунке 4, свидетельствуют, что прародители рассматриваются в качестве ресурса в период отпуска по уходу за ребенком, а бабушка со стороны матери выступает таким ресурсом даже чаще, чем отец ребенка.

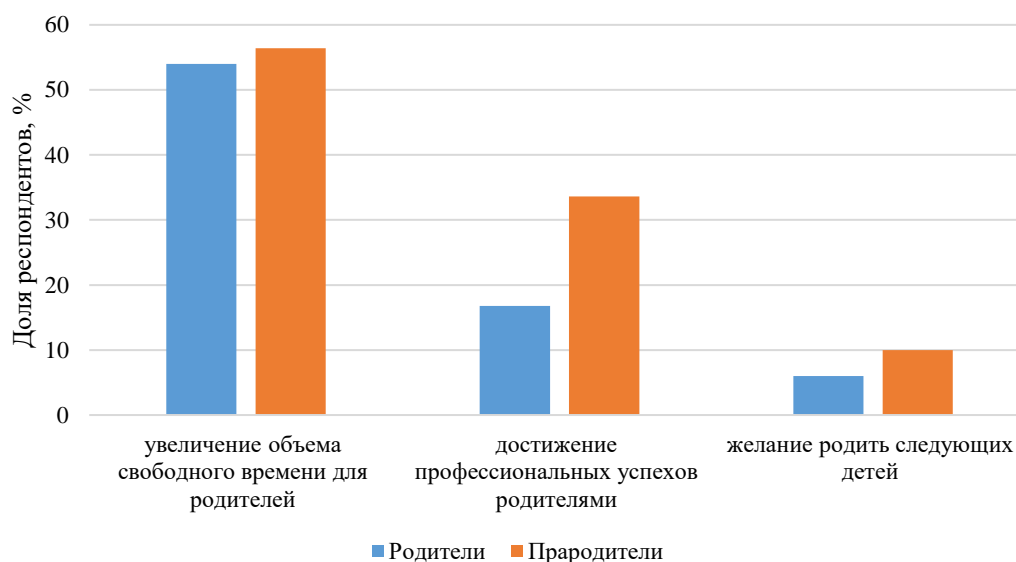


Рис. 3. Эффекты прародительского труда

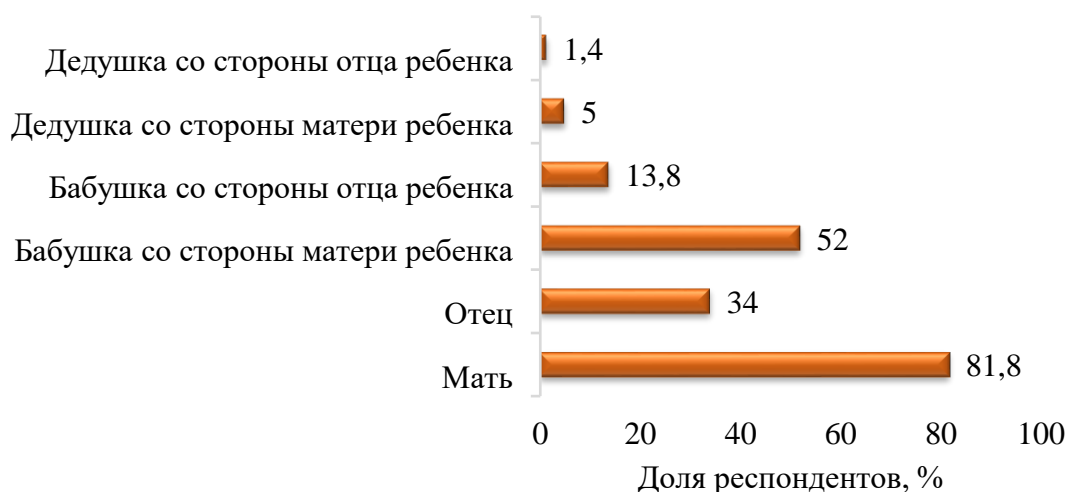


Рис. 4. Член семьи, которому бы родители доверили право взять отпуск по уходу за ребенком

В результате исследования мы пришли к следующим выводам. Во-первых, на основании опроса уральских прародителей и родителей можно заключить, что прародители чаще видят для себя позитивные аспекты прародительского труда, нежели это представляется родителям — они чаще говорят о легкости

прародительского труда и получаемого от этого удовольствия; во-вторых, необходимость стимулирования прародительского труда со стороны государства гораздо более очевидна для родителей, нежели для прародителей, и чаще говорится именно о материальных формах такого стимулирования; в-третьих, несмотря на то, что усиление репродуктивных намерений в отношении следующих детей не является заметным эффектом прародительской помощи, прародители рассматриваются родителями в качестве серьезного дополнительного ресурса на потенциальный период отпуска по уходу за ребенком для следующих детей.

Список литературы

1. Ибрагимова Д.Х. Сколько "стоит" российская бабушка? // Родители и дети, мужчины и женщины в семье и обществе / Под науч. ред. Т.М. Малеевой, О.В. Синявской. М.: НИСП, 2007. С. 623–637.
2. Калачикова О.Н., Груздева М.А. Участие прародителей в воспитании внуков как форма личной самореализации // Демографическая и семейная политика в контексте целей устойчивого развития: сборник статей IX Уральского демографического форума: в 2-х томах. Екатеринбург: Институт экономики УрО РАН, 2018. С. 522–527.
3. Краснова О.В. Бабушки в семье // Социологические исследования. 2000. № 11. С. 108–116.
4. Курамшев А.В., Кутявина Е.Е., Судьин С.А. Бабушка в системе внутрисемейных отношений: социологический анализ // Женщина в российском обществе. 2017. № 3 (84). С. 70–79.
5. Кучмаева О.В., Ростовская Т.К. Дискурс о модели современной российской семьи и стратегия семейной политики // Семья в современном обществе. Сер. «Демография. Социология. Экономика» / Под ред. С.В. Рязанцева, Т.К. Ростовской. М., 2018. С. 33–41.
6. Саралиева З.Х., Судьин С.А., Янак А.Л. Прародительские отношения в современной российской семье: опыт пилотного исследования // I Российско-Иранский социологический форум. Сборник тезисов докладов участников форума. М., 2020. С. 509–521.
7. Социология семьи / Под ред. А.И. Антонова. М.: ИНФРА-М, 2010. 636 с.
8. Родительский труд: экономический и социологический анализ: монография / А.П. Багирова, Д.Г. Быкова, А.И. Ворошилова, Э.В. Ильвес, С.В. Черешова / Под общ. ред. проф. А.П. Багировой. Екатеринбург: Изд-во Урал. ун-та, 2017. 208 с.
9. Багирова А.П., Нешатаев А.В. Прародительский труд: теоретико-методические основы социологического изучения // Социальное пространство. 2021. Т. 7. № 2. DOI: 10.15838/sa.2021.2.29.3.

GRANDPARENTS' WORK: OPINIONS AND ASSESSMENTS OF TWO GENERATIONS OF URAL FAMILIES

A.P. Bagirova

Bagirova Anna Petrovna — Doctor of Economics, Candidate of Sociology, Professor,
Ural Federal University named after the first President of Russia B.N. Yeltsin, Ekaterinburg
a.p.bagirova@urfu.ru

The paper provides a comparative analysis of opinions of two categories of «interested parties» — parents and grandparents living in the Ural region – about the main aspects of grandparental work. The paper compares attitudes to grandparents' work, its necessity and forms of its stimulation, potential effects.

Keywords: grandparents, parents, grandparents' work, attitude to work, stimulation of work, effects of grandparents' work.

«FAMILY CARE» И «FAMILY CAREGIVERS» КАК КАТЕГОРИИ СОЦИОЛОГИИ ТРУДА

С.А. Судьин

Судьин Сергей Александрович — доктор социологических наук, доцент, заведующий кафедрой общей социологии и социальной работы факультета социальных наук Национального исследовательского Нижегородского государственного университета им. Н.И. Лобачевского, г. Нижний Новгород
sudjin@mail.ru

Представлена попытка рассмотрения ухода за больным членом семьи (family care) в категориях социологии труда. Приведены данные о количестве лиц, осуществляющих внутрисемейный уход в США, об условиях их труда, о возникающих проблемах и материальном и нематериальном стимулировании. Показан экономический эффект неоплачиваемой занятости в макроэкономическом контексте. Приведены размышления об ограничениях при идентификации деятельности family caregivers как труда.

Ключевые слова: социология труда, лица, осуществляющие уход, семейная система, семейный труд, family caregivers.

Исторически сложившиеся представления о труде локализуют его в промышленном производстве или сфере услуг, которые могут быть весьма разнообразными по форме и содержанию деятельности. Социально-экономическое развитие и сопутствующий ему технический прогресс постоянно видоизменяли труд в зависимости от эволюции используемых средств и технологий, порождали или, напротив, ввергали в небытие профессии, которые на протяжении веков были жизненно необходимыми, в силу чего их вечное существование не подвергалось сомнению. Нарастающая автоматизация, роботизация и цифровизация, уводящие в онлайн все, что может обойтись без непосредственного человеческого контакта, уже заставили обучаться чему-то новому десятки миллионов человек по всему миру. И это только начало процесса, туманные перспективы которого одновременно тревожат и обнадеживают.

Семья традиционно не рассматривается как сфера генерации и реализации усилий, понимаемых как труд. Этому способствует неоплачиваемый характер внутрисемейной работы, глубоко укоренившиеся представления о распределении ролей в семье, привычный гендерный контракт, фактически вмещающий в обязанность женщине двойную занятость — на работе и дома. Семья как сфера трудового поведения — относительно новый тематический пласт социологии труда и социологии семьи, затрагивающий все без исключения семейные субинституты.

Больших успехов в изучении родительского и прародительского труда достигла уральская социологическая школа под руководством А.П. Багировой [1; 2]. Процессы межпоколенного взаимодействия в семье, традиционно рассматриваемые с точки зрения социализирующего воздействия, обмена или конфликтов, анализируются и описываются здесь в экономических терминах и подвергаются экономической же оценке. Необходимость решения столь сложной задачи продиктована гуманистическими соображениями: родительский труд — это, прежде всего, труд, требующий ответственного отношения, определенного уровня квалификации и, в конечном итоге, достойного вознаграждения, привязанного к определенным показателям эффективности.

Исследования уральских коллег стали отправной точкой для анализа других форм семейного труда, связанных не столько с субинституциональной структурой семьи, сколько с многообразием жизненных обстоятельств, в которых она оказывается на протяжении своего жизненного цикла.

Одной из форм семейного труда является *уход*, потребность в котором может возникнуть внезапно и остаться очень надолго, радикально поменяв образ жизни и быт всей семьи, став для нее серьезнейшим испытанием. В зависимости от характера болезни, обусловившей потребность в уходе, изменения могут коснуться даже жилого пространства, которое потребует адаптировать под ограниченные или постепенно утрачиваемые возможности больного родственника. Наиболее частыми причинами, приводящими к необходимости оказания постоянного ухода, являются прогрессирующая деменция или другие нейродегенеративные заболевания, последствия психических расстройств в более молодом возрасте, терминальные стадии соматических болезней, радикальные ограничения подвижности вследствие спинальных травм.

Через какое-то время семейная система начнет адаптироваться к последствиям трагических обстоятельств и в ее структуре выделится человек, на чьи плечи ляжет основное бремя ухода со всеми физическими, психологическими и социальными последствиями. Традиционно для обозначения таких членов семьи у нас используется категория «лица, осуществляющие уход». Англоязычный термин «family caregiver» конкретно указывает на семейный характер этого труда, поскольку потребность в уходе может возникнуть и в медицинских учреждениях, и в стационарных учреждениях социального обслуживания.

Говоря об уходе за больным родственником как об особой форме семейного труда, необходимо обратить внимание на его базовые количественные и качественные характеристики. Ввиду отсутствия таких данных в отечественной статистике, обратимся к международному опыту.

Согласно исследованию, проведенному в 2006 г. в США, 26,5% взрослых американцев в той или иной форме осуществляют уход за близкими родственниками. Отметим, что случаи воспитания детей в эти цифры не входили. Несмотря на то, что основным критерием отнесения себя к данной группе была самоидентификация как лица, осуществляющего уход, приведенная цифра оказывается весьма внушительной.

В докладе Ассоциации Альцгеймера за 2012 год указывалось, что за людьми с болезнью Альцгеймера или другой деменцией ухаживают 15 миллионов человек из числа ближайших родственников. В 2006 г. стоимость подобных неоплачиваемых услуг по уходу, предоставляемых family caregivers, оценивалась в 310 миллиардов долларов, что почти в два раза больше, чем было потрачено на услуги профессиональных сиделок и профильных медицинских сестер, вместе взятых. К 2009 г. около 61,6 миллиона family caregivers предоставили услуг на сумму, эквивалентную 450 миллиардам долларов.

С учетом прогнозов численности населения, динамики возрастной структуры и количества возраст-ассоциированных заболеваний, к 2050 г. во всем мире будет насчитываться 132 миллиона больных деменцией. Это больше, чем население современной Японии или Мексики. При этом, существует тенденция к ухудшению прогнозных значений. Все это свидетельствует в пользу дальнейшего повышения важности труда family caregivers как с социально-психологической, так и с экономической точки зрения.

Опрос, проведенный в 2011 г. среди family caregivers в США, показал, что почти половина из них (46%) берет на себя обязанности, которые традиционно считаются сестринскими или медицинскими, например, инъекции, обработка ран, контроль и обслуживание медицинского оборудования. Хотя возложение таких обязанностей на членов семьи не является чем-то новым, их частота со временем увеличивается, в связи с сокращением времени пребывания в больнице, увеличением продолжительности жизни с серьезными заболеваниями, а также технологическими и медицинскими усовершенствованиями, позволяющими предоставлять больше сестринского или медицинского ухода на дому. В итоге, в среднем эти люди обеспечивают уход продолжительностью 20 часов в неделю.

Важной чертой последних пятнадцати-двадцати лет стало изменение взгляда на семью как провайдера услуг по уходу за родственниками. Первоначально она рассматривалась как терапевтическая и реабилитационная среда больного, которой вменялось в обязанность мобилизация всех имеющихся ресурсов для улучшения его состояния. Позднее, однако, стало ясно, что ресурсы семьи небезграничны; более того, семья сама начинает испытывать

специфические проблемы, обусловленные необходимостью ухода за близким родственником. Нехватка времени, необходимых компетенций, ограниченный арсенал орудий труда, психологическая пытка от осознания невозможности облегчить страдания близкого человека — вот суровая реальность, в которой вынуждены функционировать family caregivers.

Характер и условия труда лиц, осуществляющих уход, сильно различаются в зависимости от объективных и субъективных факторов [3]. К первой группе относятся диагноз родственника, степень развитости системы учреждений, оказывающих помощь больному и его семье, уровень активности социально ориентированных некоммерческих организаций, необходимость заботы и перестройки жизненного уклада, а также стигматизация, особенно остро выраженная в случае психического заболевания, вызвавшего потребность в уходе. К субъективным факторам относятся личные переживания family caregivers, эмпатическая боль, символические потери, ощущение неизбежности трагического конца при неопределенности его срока.

Другой важной особенностью, определяющей проблемное пространство и условия труда лиц, осуществляющих уход, является степень их родства по отношению к объекту заботы. Чаще всего в роли family caregivers выступают дети, ухаживающие за своими престарелыми родителями. Данная ситуация не представляется трагичной в экзистенциальном смысле, тем более что сами дети, оказавшиеся в этой ситуации, как правило, находятся в солидном возрасте. Так, среди семейных опекунов, ухаживающих за пожилыми людьми, 30% уже перешагнули 65-тилетний рубеж; еще 15% находятся в возрасте от 45 до 54 лет. Однако существуют данные, что в США 1,4 миллиона детей в возрасте от 8 до 18 лет осуществляют уход за взрослым родственником. Например, 72% из них ухаживают за родителями или бабушками и дедушками. К счастью, большинство из них не являются единственными опекунами. Уход за больным ребенком — еще один вариант семейного труда.

Одним из наиболее распространенных негативных последствий работы сиделки является ограничение времени и деятельности. В большинстве случаев эта роль становится работой на полный рабочий день и не оставляет времени на досуг, хобби и иные дела, которыми family caregiver любил заниматься. Факт, что уход за нуждающимся в помощи родственником нередко становится причиной депрессии, очевиден. Нарастающее недовольство лица, осуществляющего уход, своей семейно-профессиональной ролью способно привести к формированию натянутых помогающих отношений, а также ухудшению его физического и психического здоровья. По данным психофизиологических исследований, при сравнении family caregivers с лицами,

не осуществляющими уход, было обнаружено, что в организме первых на 15% ниже уровень антител и на 23% выше уровень гормонов стресса. Это указывает на то, что стресс и нагрузка, лежащие на лиц, осуществляющих первичный уход, могут значительно повлиять на их здоровье и способность самостоятельно восстанавливаться после болезни.

Существуют стратегии уменьшения последствий дополнительного стресса. Предоставление отпуска — самое простое и очевидное средство для снижения этого негативного эффекта. Это, своего рода, терапевтические каникулы, в течение которых уход за больным берет на себя кто-то другой, а основной caregiver может сменить обстановку и привычные раздражители. Это может быть как неформальная услуга со стороны близких или знакомых, так и более формальная, оказываемая, например, домами престарелых на коммерческой основе или общественными организациями. Информация о таких возможностях, ресурсы и поддержка доступны в центрах для пожилых людей, больницах, комплексных центрах социального обслуживания населения. В этой ситуации особую важность приобретают данные специальных социологических исследований, позволяющие сформировать наиболее релевантные и полезные услуги. Ниже описаны два исследования, в которых изучалась эффективность различных вмешательств с целью улучшения жизненной ситуации лиц, осуществляющих уход.

Исследование «Resources for Enhancing Alzheimer's Caregiver Health (REACH) II» было рандомизированным клиническим испытанием, в ходе которого экспериментальной группе предоставлялась образовательная информация и обучение навыкам по уходу за собой с учетом потребностей каждого family caregiver, а контрольной группе — лишь пакет базовой медицинской информации и две телефонные консультации. В конце шестимесячного исследовательского периода участники, получившие расширенную помощь, сообщили об улучшении физического и эмоционального здоровья и облегчения эмоционального бремени, связанного с обязанностями по уходу за близким по сравнению с участниками контрольной группы.

В другом исследовании проверялась эффективность трех различных форм помощи: группы поддержки, предоставление литературы по уходу за собой и за больным, а также творческое развитие для дочерей, ухаживающих за своими больными матерями. Каждая участница исследования выбирала ту форму помощи, которая ей больше всего нравилась, они не распределялись случайным образом или принудительно. Затем самоотчеты участников исследования оценивали по таким параметрам, как раздражительность, депрессия, тревожность, стресс и концентрация внимания. Самоотчеты тоже содержали

оценки выбранной формы помощи. Сравнивая результаты по пяти переменным, группы поддержки показали лучшие результаты по сравнению с выбравшими обучающую литературу, а группа творческого развития была слишком мала для статистически значимых сравнений. Оценки участников всех трех форм помощи были положительными: респонденты использовали такие слова, как «подтверждение», «подкрепление» и «расслабление». Все участники исследования согласились, что решили бы участвовать в нем снова, причем в той же группе. Участники группы поддержки сочли помощь настолько полезной, что продолжали встречаться и после завершения исследования. Для тех, кто ухаживает за больными, не имея возможности присоединиться к группам поддержки в своих локациях, аналогичные преимущества могут дать группы поддержки в Интернете, например, форум для ухаживающих за больными.

Заключительным аспектом в рассмотрении family caregiving как трудовой деятельности является вопрос мотивации, актуальность которого обостряется на фоне его априорной финансовой безвозмездности. Тем не менее, опыт ухода за близким родственником имеет свои преимущества или выгоды. Как часто бывает в таких случаях, выгоды носят преимущественно стратегический и символический характер. Исследование, проведенное в 2011 г. американскими учеными под руководством Розанны Бертран, позволило выявить улучшение когнитивных функций у пожилых женщин, которые обеспечивают неоплачиваемый уход за родственником на постоянной основе [4]. В рамках данного исследования более 900 участников прошли предварительное и через два года повторное тестирование на память и скорость обработки информации – психические функции, необходимые для выполнения многих задач в рамках family care. Участники были разделены на три группы: те, кто осуществлял уход в течение всего двухлетнего периода, те, кто осуществлял уход в начале исследования, но не в течение двухлетнего периода, и те, кто не осуществлял уход в течение всего периода исследования. В ходе последующего наблюдения участники, которые ухаживали за больными на протяжении всего исследования, имели самые высокие показатели по обеим когнитивным функциям, но и самый высокий уровень стресса, в то время как участники, которые не ухаживали за больными ни разу за время исследования, имели самые низкие показатели по обеим когнитивным функциям и самый низкий уровень стресса. Эти результаты согласуются с гипотезой, что пожилые люди, которые чаще всего ухаживают за больными, изначально более здоровы, а именно работа по уходу помогает им дольше оставаться в форме, чем пожилым людям, которые не ухаживают за больными. Эта модель контрастирует с широко распространенной идеей о том,

что стресс, связанный с уходом, со временем приводит к ухудшению функционирования.

Данные другого исследования [5] показали, что положительные эффекты для лиц, осуществляющих уход, в значительной степени зависят от состояния здоровья человека, получающего уход. Большое количество хронических заболеваний у лиц, получающих уход, связывалось family caregivers с повышенным стрессом на основной работе, беспокойством по поводу совершения ошибок, болезненной осторожностью, чувством депрессии и иными психологическими расстройствами. Тем не менее, лица, осуществляющие уход, сообщили, что они чувствуют эмоциональную близость со своими больными родственниками и вносят положительный вклад в их жизнь. Кроме того, было установлено, что обучение медицинским и сестринским навыкам оказывает протективное действие на семейных сиделок. Исследование показало, что большинство family caregivers не обучались этим навыкам специально, а освоили их в процессе повседневной работы.

Подводя итоги, отметим, что для нас очевидны определенные ограничения и критические моменты, способные поставить под сомнение возможность рассмотрения деятельности family caregivers как труда в строгом смысле этого слова. Прежде всего, эта деятельность подпадает и под признаки волонтерства или иной филантропии. Этому способствует добровольный и чаще всего безвозмездный характер труда, выполнение его в свободное от основной работы время, наличие индивидуальных склонностей и внутренней потребности в осуществлении ухода за близким. Однако, волонтерство чаще всего не предполагает постоянного участия, в то время как уход, например, за лежачим больным, требует ежедневных физических и психических усилий.

Важно отметить, что оплата труда family caregivers возможна лишь в случае, если они осуществляют уход за инвалидом первой группы или пенсионером в возрасте старше 80 лет. При этом, деньги выдаются не на руки лицу, осуществляющему уход, а приходят в виде прибавки к пенсии инвалиду или пенсионеру.

Исходя из чисто формальных соображений, идентификация какой-либо деятельности как труда требует наличия специальных документов — профессиональных стандартов, КРІ, возможности получения образования, профессиональной подготовки или переподготовки. Многообразие форм помощи, которая может потребоваться от family caregivers, препятствует возможности выработки таких документов, а также делает невозможным нормирование труда и оценку его объемов.

Тем не менее, подход к уходу за близким родственником в рамках семейной системы как к труду обладает определенным эвристическим потенциалом и может активизировать общественную дискуссию вокруг прав и обязанностей family caregivers в системе трудовых, семейных и социальных отношений в целом.

Список литературы

1. Багирова А.П., Быкова Д.Г. Интеграция результатов родительского труда в пенсионную систему Российской Федерации: проблемы и решения // Экономический анализ: теория и практика. 2017. Т.16. №2(461). С. 286–298. DOI 10.24891/ea.16.2.286.
2. Багирова А.П., Шутова Н.В. Родительский труд в социально-структурном пространстве российского общества // Теория и практика общественного развития. 2016. № 12. С. 16–20.
3. Судьин С.А. Психическая болезнь и семья: субъективные и объективные проблемы // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. 2012. № 2-1. С. 390–395.
4. Bertrand R.M. et al. Caregiving and cognitive function in older women: Evidence for the healthy caregiver hypothesis // Journal of Aging and Health. 2012 Feb; 24(1):48-66. DOI: 10.1177/0898264311421367.
5. Susan C. Reinhard; Carol Levine; Sarah Samis. «Home Alone: Family Caregivers Providing Complex Chronic Care». AARP and United Hospital Fund. p.41. Retrieved 1 October 2012.

«FAMILY CARE» AND «FAMILY CAREGIVERS» AS CATEGORIES OF SOCIOLOGY OF LABOUR

S.A. Sudjin

Sudjin Sergey Alexandrovich — Doctor of Sociology, Associate Professor,
Head of the Department of General Sociology and Social Work, Faculty of Social Sciences,
Lobachevsky University, Nizhny Novgorod
sudjin@mail.ru

An attempt to look at family care in terms of the sociology of labor is presented. Data are presented on the number of family caregivers in the US, their working conditions, the problems encountered, and the financial and non-financial incentives. The economic impact of unpaid employment in a macroeconomic context is shown. Reflections on the limitations of identifying family caregivers as labor are presented.

Keywords: sociology of work, caregivers, family system, family work, family caregivers.

ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ ЗАНЯТОСТИ ПОЖИЛЫХ ЛЮДЕЙ В СОВРЕМЕННОМ РОССИЙСКОМ ОБЩЕСТВЕ

И.Е. Золин

Золин Игорь Евгеньевич — доктор социологических наук, профессор кафедры общей социологии и социальной работы Национального исследовательского Нижегородского государственного университета им. Н.И. Лобачевского; профессор кафедры экономики и обеспечения экономической безопасности Нижегородского института управления — филиала РАНХиГС при Президенте РФ, г. Нижний Новгород
iz.iz2016@yandex.ru

Работа посвящена перспективам развития занятости пожилых людей в современном российском обществе. Не претендуя на рассмотрение всего спектра проблем, связанных с данной темой, автор анализирует сложившуюся ситуацию, с точки зрения факторов, определяющих данный процесс. К их числу автор относит неблагоприятную демографическую ситуацию, развитие цифровой экономики, изменения в уровне подготовки и направлениях использования рабочей силы, государственное регулирование и структурную политику современного государства. Подобный подход определяется необходимостью максимальной ориентации политики регулирования рынка труда на человека, его трудовые потребности и интересы. Результаты проведенного исследования позволили выработать практические рекомендации по перспективам развития занятости пожилых людей в современном российском обществе, определить пути повышения трудовой активности лиц старших возрастов, направления совершенствования сложившегося механизма государственного регулирования рынка труда.

Ключевые слова: пожилые люди, образование, предпенсионеры, государственное регулирование, цифровая экономика, занятость, рынок труда, кадры, демография, профессиональная подготовка.

Повышение эффективности использования трудового потенциала пожилых людей является важнейшей народнохозяйственной задачей, поскольку общество заинтересовано хотя бы частично использовать остаточную трудоспособность лиц старшего демографического возраста. В ситуации, когда в России происходит сужение дополнительных источников рабочей силы [1], рост числа свободных вакансий [2] и существует риск перегрева экономики [3], важно учитывать формы возможной занятости лиц старших возрастных групп, необходимость их переквалификации и повышения уровня подготовки, социальные факторы, способствующие повышению мобильности.

В связи с этим, есть два соображения относительно проблемы сужения дополнительных ресурсов труда. Во-первых, все дополнительные источники ограничены и через какое-то время прежняя проблема вновь возникнет, но с еще большей остротой. Во-вторых, в бюджетном секторе экономики России до сих пор имеются значительные резервы рабочей силы, обусловленные

недостаточной по целому ряду причин интенсивностью труда. Потенциал оптимизации данной сферы значителен, поскольку 42% населения России (60 млн. человек) зависят от финансовых выплат из бюджета (врачи госслужащие, учителя, сотрудники правоохранительных органов, военные, пенсионеры) [4]. Именно поэтому важно определить комплекс факторов, связанных с качеством рабочей силы. Достаточно известны традиционные направления анализа таких аспектов, как уровень образования и специальной подготовки, производственный стаж работающих.

Необходимость качественного совершенствования рабочей силы диктуется и развитием цифровой экономики, поскольку интенсификация общественного производства невозможна без знающего, заинтересованного, инициативного, творчески мыслящего работника. Развитие цифровой экономики в России предъявляет новые, повышенные требования к кадрам рабочих и специалистов, к их профессионально-квалификационной структуре. Наиболее характерными проявлениями ее социальных последствий на современном этапе являются: возрастание интеллектуального элемента физического труда, повышение роли общеобразовательной и специальной профессиональной подготовки, тенденция к исчезновению ряда профессий и появлению новых, ускорение обновления профессиональной структуры кадров. Меняется содержание понятия профессионализма, особенно в массовых профессиях. На современном рынке труда как у работников высшей квалификации, так и у работников среднего звена труд которых связан зачастую с выполнением рутинных операций, профессионализм включает в себя не только обладание профессиональными навыками, но и сознательное отношение к своим обязанностям, достаточный запас знаний общего характера, чтобы работник мог понять характер технологического процесса, участником которого он является, и определить свое место в нем. Все это значительно повышает качество результатов труда, что положительно влияет на конкурентоспособность экономики. Новые формы организации и мотивации труда оказываются эффективными лишь при условии усложнения самого содержания труда, в основе которого лежит общее повышение уровня профессиональной квалификации рабочей силы во всех звеньях — от работников, труд которых связан с выполнением рутинных операций, до работников высшего звена.

Обусловленное развитием цифровой экономики новое содержание труда реализуется в России в достаточно противоречивой форме. Внешне это проявляется в целом комплексе социально-экономических противоречий: технологическая и структурная безработица, нехватка квалифицированных кадров, узкая база подготовки и переподготовки кадров. Внедрение современных

технологий, возникновение новых профессий и рабочих мест не обеспечиваются необходимым количеством квалифицированных кадров, дефицит которых к 2030 г. может составить около 3 млн человек [5].

Хотя эти изменения и носят в чем-то всеобщий характер, их социальные последствия для различных групп населения могут отличаться. Качество трудового потенциала работников старших возрастов в этих условиях должны характеризовать такие свойства, как физическая и интеллектуальная пригодность к труду, морально-волевая и мотивационная потребность трудиться, профессионализм и квалификация. Следовательно, новые проблемы социально-экономического развития, развертывание процессов цифровизации экономики требуют более глубокого преобразования образовательной системы с целью увеличения вклада образования в решение задач современного общества.

Однако произвольно, безотносительно к запросам рынка труда действовать нельзя. Например, сколько людей предпенсионного возраста и как должно учиться сейчас зависит, в первую очередь от того, сколько и какого качества рабочей силы потребуется для народного хозяйства через несколько лет.

В связи с этим актуальной для образовательной сферы является задача ее соединения с трудом, с реальными требованиями общественного производства. Однако, несмотря на проводимые мероприятия, многие количественные и качественные изменения в подготовке лиц старших возрастов остаются нерешенными. Это, например, такие ключевые вопросы, как цели и перспективная концепция образования, его практическое содержание, связь с производственной деятельностью.

В настоящее время граждане, достигшие предпенсионного возраста, вправе рассчитывать на определенные гарантии в сфере трудовой занятости, защиту от необоснованного увольнения. В рамках реализации национального проекта «Демография» они могут бесплатно получить профессиональное образование или пройти переобучение. Дополнительно в субъектах РФ реализуются специальные программы по повышению цифровой образованности для людей старшего возраста, которые позволяют им работать в информационно-коммуникационной сети «Интернет», получать государственные услуги в электронном виде, общаться через мессенджеры. Конкретные требования к таким работникам, их профессиональной подготовке, личным качествам определяются в конечном итоге запросами рынка труда. На систему профессионального обучения они оказывают непосредственное влияние, поскольку изменяют среду, в которой функционирует система образования. Форсированная подготовка и переподготовка лиц предпенсионного возраста в целях решения проблемы количественной и качественной сбалансированности

национального рынка труда за счет собственной рабочей силой будут еще долго актуальны для современной России. Тем более, что с каждым годом стать предпенсионером и воспользоваться положенными социальными льготами можно будет в более позднем возрасте.

Таким образом, образование – наиболее динамичный фактор воздействия на социальные процессы. Оно влияет не только на усвоение передовых технологий, знаний, умений, но и формирует систему ценностных ориентаций. Система образования в нашей стране находится в состоянии постоянного развития, пытаясь максимально приспособиться к потребностям современного производства и рынка труда в условия пандемии коронавируса. Значительные изменения в содержании образования привели к модернизации форм и методов обучения. Если до пандемии коронавируса главный акцент делался на традиционных формах обучения — лекции, семинары, тьюторские занятия в очном, живом формате, предполагающем работу в аудитории, сейчас положение изменилось. Для интенсификации процесса переподготовки кадров старшего возраста все шире используются современные технические средства – видеотехника, дистанционные и телекоммуникационные технологии. Такой вид обучения снижает издержки, позволяет вести переподготовку в удобное для обучаемых время, соблюдать санитарно-эпидемиологические нормы. Использование дистанционного подхода особенно эффективно в тех случаях, когда необходимо в короткие сроки обучить большое число потенциальных работников по стандартизированной программе. Дистанционные формы обучения, безусловно, позволяют дифференцировать формы и методы учебного процесса, активизировать и интенсифицировать его. Но вместе с тем чрезмерное увлечение ими отнюдь не оказывает значительного влияния на повышение качества подготовки специалистов, а иногда приводит к его ухудшению.

Общепризнано, что для решения актуальных проблем цифровой экономики нужны специалисты, не только знающие свои профессиональные задачи, но и умеющие их решать, обладающие высокой общей культурой и гражданской активностью, способные самостоятельно принимать решения. Именно в процессе обучения необходимо заложить основы для многоплановой деятельности специалиста широкого профиля, значительно повысив в то же время практическую готовность его к конкретной деятельности, по возможности максимально сократив период профессиональной адаптации. А это значит, что нужно так организовать учебный процесс, чтобы обучающиеся прошли все этапы профессионального становления, необходимые для формирования у них первоначального опыта самостоятельной деятельности. Изучение же интересующих нас позиций учебного процесса показывает, что он не лишен

недостатков, прежде всего, педагогического и организационного плана. Назовем некоторые из них.

В содержании подготовки старшего поколения недостаточно отражены требования социально-экономического характера и конкретной специализации. Среди заданий низка доля профессионально-практических заданий, а количественный объем часов обучения явно недостаточен. Поэтому часть знаний, не получивших в процессе обучения практического подкрепления, усваивается формально, забывается и обесценивается. Например, в государственной службе занятости населения предпенсионерам предлагают обучиться как на рабочие профессии: бетонщик, арматурщик, стропальщик, электрик, так и пройти курсы графического или web-дизайна. При этом фирма «1С» готова обучить предпенсионеров навыкам программирования в системе «1С. Предприятие 8.3» всего за 72 часа [6]. В результате в багаже, вынесенном в процессе обучения, знания значительно преобладают над умениями, и особенно слабо развиты умения профессиональные. Навыки, полученные представители старших возрастов после прохождения подобных курсов, часто оказываются недостаточными, чтобы обеспечить необходимую эффективность труда. Кроме того, существующие методы и формы практической подготовки ориентированы преимущественно на закрепление знаний по учебным дисциплинам и мало пригодны для развития у подготавливаемых специалистов опыта профессиональной деятельности. Получается, что наиболее сложный этап своего становления — переход от умений, усваиваемых из учебных дисциплин, к комплексной системе знаний и умений, характерных для профессиональной деятельности, подготовленный специалист вынужден будет проходить самостоятельно после окончания обучения. Отводимое на подготовку таких специалистов время явно недостаточно. Такой специалист, подготовленный по стандартному учебному плану в сжатые сроки, обречен на длительный период производственной адаптации. Здесь особо необходим индивидуальный подход организации занятий в специализированных условиях с привлечением специалистов узкого профиля, углубленной практической стажировкой, так как работодатели склонны принимать на работу готовых специалистов, обладающих практическими навыками конкретных производственных операций. Особенно важен такой подход в подготовке специалистов для новых технологических направлений, связанных с информационными технологиями и программированием.

Данные крупнейшего в России сайта поиска работы hh.ru показывают, что самые востребованные сегодня профессии — IT-специалисты. С 2010 по 2020 гг. число вакансий в этой сфере увеличилось на 476%. Наиболее популярны среди

них — программисты (38% от всех вакансий в отрасли). Имеющиеся прогнозы показывают востребованность данных специалистов и в будущем [7].

Мы охарактеризовали лишь общее, можно сказать типичное, положение вещей. В ряде программ формирование опыта самостоятельной практической деятельности лиц предпенсионного возраста решается успешно. Среди таких программ — программы переподготовки Национального исследовательского Нижегородского государственного университета им. Н.И. Лобачевского (40 программ), большинство из которых включают серьезные практические стажировки [8].

Мы убеждены в плодотворности подобной подготовки, поскольку связь с производством открывает перед обучаемым возможность постепенно входить в работу. И, наконец, главное: такой специалист приходит на работу значительно более уверенным в своих силах. Адаптационный период теряет элементы болезненности и существенно сокращается.

Специфичность факторов, причин и условий использования трудовой активности лиц старших возрастов предопределяет, в конечном итоге, необходимость разработки особого, самостоятельного механизма государственного регулирования рынка труда. Под последним следует понимать всю совокупность имеющихся в арсенале органов государственной власти средств, при помощи которых обеспечивается воздействие на рынок труда. Его неразвитость имеет негативные для всего рынка труда последствия. Данный механизм — весьма сложное, многогранное явление. Он включает совокупность форм и методов, с помощью которых осуществляются регулирование рынка труда. В силу этого он оказывается объектом исследования многих научных дисциплин — экономики, права, психологии и социологии. По своему внутреннему строению данный механизм складывается из средств организационно-управленческого, экономического, правового, социально-психологического воздействия, рассматриваемых в единстве, в процессе регулирования государством рынка труда. Таким образом, механизм государственного регулирования рынка труда является сложным по своему составу и не может во многих случаях обойтись реализацией одного направления, а нуждается в цепи последовательно взаимосвязанных между собой средств воздействия и их реализации.

Государственная система подготовки и переподготовки граждан старшего возраста выступает как один из элементов организационно-управленческого механизма регулирования рынка труда на основе избирательного воздействия на выбор сферы приложения труда, рода занятий и места работы. Она должна быть ориентирована в первую очередь на: 1) лиц, потерявших работу или

находящихся под риском увольнения, в связи с тем, что их прежняя профессия устарела, 2) тех, кто не может больше работать по прежней специальности из-за болезни или инвалидности, 3) женщин-домохозяек, решивших вернуться на рынок труда, 4) лиц, ранее не получивших необходимой профессиональной подготовки. Особое внимание следует уделить постоянному обновлению содержания образования; модернизации форм и методов передачи знаний, постановки процесса обучения; усилению его практической направленности.

Учитывая возрастной состав населения России и резкое уменьшение прироста населения в трудоспособном возрасте, целесообразно увеличивать удельный вес работающих пенсионеров. Для достижения этой цели необходимо определить потребности предприятий в труде пенсионеров и все сведения сосредоточить в едином государственном органе. Важно уделять особое внимание внедрению для пенсионеров гибких форм занятости (надомничество, неполный рабочий день (неделя) и скользящий график) или их комбинаций.

Следует подчеркнуть необходимость комплексного подхода к решению проблем занятости пожилых людей в современном российском обществе, предполагающим повышение уровня их благосостояния, стимулирование социально-трудовой мобильности, развитие системы профессионального образования и подготовки кадров на базе эффективных программ социального развития. Решить эти важнейшие задачи без увязки механизма государственного регулирования рынка труда с социальными факторами его развития практически невозможно.

Список литературы

1. Каким был рынок труда в 2021 и что нас ждет в 2022: итоги года и прогнозы superjob [Электронный ресурс]. URL: <https://www.presscentr.rbc.ru/tpost/fxi9gpt681-kakim-bil-rinok-truda-v-2021-i-cto-nas> (дата обращения: 17.12.2021).
2. Игнатова О., Манукиян Е. Что происходит на российском рынке труда [Электронный ресурс]. URL: <https://rg.ru/2021/10/19/cto-proishodit-na-rossijskom-rynke-truda.html#:~:text=%D0%A7%D1%82%D0%BE%20%D0%BF%> (дата обращения: 10.11.2021).
3. В ЦБ заявили о приближении экономики России к состоянию перегрева [Электронный ресурс]. URL: <https://www.forbes.ru/finansy/451601-v-cb-predupredili-ob-ugroze-peregrevaeconomiki-iz-za-deficita-rabosih> (дата обращения: 01.12.2021).
4. Бюджетниками оказалась половина россиян: Более 60 млн человек зависят от бюджета. [Электронный ресурс]. URL: https://kapitalrus.ru/articles/article/budjetnikami_ okazalas_ polovina_rossiyan_ bolee_60_mln_chelovek_zavisyat_ot_b/ (дата обращения: 01.12.2021).
5. Стратегия развития национальной системы квалификаций Российской Федерации на период до 2030 года (одобрена Национальным советом при Президенте РФ по профессиональным квалификациям (протокол от 12 марта 2021 г. № 51) [Электронный ресурс]. URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/400621537/> (дата обращения: 11.11.2021).
6. IC. Бесплатно: курсы программирования для людей предпенсионного возраста [Электронный ресурс]. URL: https://buh.ru/news/uchet_nalogi/92874/ (дата обращения: 25.11.2021).

7. Статья программистом: плюсы и минусы профессии [Электронный ресурс]. URL: <https://hh.ru/article/28290> (дата обращения: 28.11.12.2021).

8. 40 бесплатных программ профессионального обучения предлагает ННГУ [Электронный ресурс]. URL: <http://www.unn.ru/site/about/news/40-besplatnykh-programm-professionalnogo-obucheniya-predlagaet-nngu> (дата обращения: 01.12. 2021).

PROSPECTS FOR THE DEVELOPMENT OF EMPLOYMENT OF OLDER PEOPLE IN MODERN RUSSIAN SOCIETY

I.E. Zolin

Zolin Igor Evgenievich — Doctor of Sociology, Professor, Department of General Sociology and Social Work, Faculty of Social Sciences, Lobachevsky University;
Professor, Department of Economics and Economic Security, Nizhny Novgorod Institute of Management — Branch of the Russian Academy of Sciences and GS under the President of the Russian Federation, Nizhny Novgorod
iz.iz2016@yandex.ru

The work is devoted to the prospects for the development of employment of older people in modern Russian society. Without pretending to consider the whole range of problems related to this topic, the author analyzes the current situation from the point of view of the factors determining this process. Among them, the author refers to the unfavorable demographic situation, the development of the digital economy, changes in the level of training and directions of the use of labor, state regulation and structural policy of the modern state. Such an approach is determined by the need to maximize the orientation of labor market regulation policy on a person, his labor needs and interests. The results of the study made it possible to develop practical recommendations on the prospects for the development of employment of older people in modern Russian society, to identify ways to increase the labor activity of older people, directions for improving the existing mechanism of state regulation of the labor market.

Keywords: elderly people, education, pre-retirees, government regulation, digital economy, employment, labor market, personnel, demography, vocational training.

ПОЛОЖИТЕЛЬНЫЕ И ОТРИЦАТЕЛЬНЫЕ МОТИВЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ СРЕДНЕГО ВОЗРАСТА (49–60 ЛЕТ)

М.В. Прохорова

Прохорова Мария Вячеславовна — кандидат психологических наук, доцент, доцент кафедры психологии управления факультета социальных наук Национального исследовательского Нижегородского государственного университета им. Н.И. Лобачевского, г. Нижний Новгород
personalgerente@mail.ru

Представлены результаты исследования, цель которого – выявить особенности трудовых мотивов и траектории их изменений у работников среднего возраста (49–60 лет). Методологической основой исследования послужила системная периодизация Б.Н. Рыжова. В исследовании приняли участие 160 работающих респондентов в возрасте 49–60 лет. Для сбора данных использовалась методика ранжирования положительных и отрицательных мотивов труда (РПОМ-2014). Обработка данных проводилась с использованием комплекса методов математической статистики и качественного анализа. Установлено, что среди положительных мотивов труда у работников среднего возраста преобладают: высокая заработная плата, интересная работа, стабильная и надежная работа. Доминирующие положительные мотивы обусловлены потребностями разных уровней: потребности в престиже и уважении, самореализации и безопасности. Среди отрицательных мотивов наиболее важными являются: нестабильная и ненадежная работа, боязнь увольнения. Оба мотива детерминированы потребностью в безопасности. Выявлено, что в среднем возрасте «пиковые» значения приобретают социальные мотивы, а также побуждаемые потребностью в безопасности. Работодателю необходимо учитывать особенности мотивации труда сотрудников описываемой возрастной группы, которые наиболее эффективно будут работать в организациях на этапах стабильности и спада. Персонал среднего возраста целесообразно включать в проектные команды по комплементарному принципу (с молодыми работниками), привлекать к наставничеству, консультированию, экспертизе.

Ключевые слова: мотивация личности, мотивация трудовой деятельности, положительные мотивы труда, отрицательные мотивы труда, ранжирование мотивов труда, системная периодизация, средний возраст, возрастные изменения.

Введение

По данным Росстата [1], численность работников в возрасте 49–60 лет в 2019 г. составила около 18 млн человек, то есть четверть всех трудящихся России. Возрастные особенности еще не оказывают негативного влияния на когнитивную сферу работников этой группы, а вербальный интеллект даже продолжает расти [2]. Работники этой возрастной группы обладают большим трудовым потенциалом [3], раскрытие которого во многом зависит от их мотивации, послужившей объектом данного исследования. Предмет работы сконцентрирован на выявлении особенностей положительной и отрицательной мотивации труда работников в возрасте 49–60 лет. Такие временные рамки установлены, исходя из методологии данного исследования, опирающегося на

системную периодизацию развития, разработанную в начале десятых годов XXI-го столетия Б.Н. Рыжовым [4]. В соответствии с концепцией этого ученого, жизненный путь человека включает восемь эпох, каждая из которых продолжается двенадцать лет. Эпохи объединяются в четыре эры, которые охватывают двадцатичетырехлетний интервал. Критерием для выделения эпох и эр служит актуальная мотивация личности. Возрастная группа от 49 до 60 лет в концепции Б.Н. Рыжова обозначена как эпоха среднего возраста, в ходе которой преобладает нравственная мотивация. Кризис 48–49 лет знаменует переход от эры расцвета к эре сохранения, что находит отражение и в мотивации труда, выявление особенностей которой в эпоху среднего возраста и послужило целью данного исследования.

Дизайн эмпирического исследования

Выборка. В локальном исследовании приняли участие 160 респондентов средней возрастной группы. Минимальный возраст участников исследования составил 49 лет, средний — 54,5 года, максимальный — 60 лет. Среди респондентов равное количество женщин и мужчин. Результаты локального исследования описываются через призму популяционного исследования, проведенного на выборке, в которую вошли 640 респондентов, разделенных на четыре возрастные группы: 18–24 лет, 25–36 лет, 37–48 лет, 49–60 лет.

Методы и методики. Исследование организовано с помощью метода поперечных срезов. Для сбора данных применялось анкетирование, в ходе которого использовалась методика положительных и отрицательных мотивов труда в версии (РПОМ-14 [5]). Методика позволяет оперативно устанавливать иерархию 14 положительных и 7 отрицательных мотивов труда [4]. Для избегания социальной желательности ответов в методике использована обратная шкала: наиболее важный мотив получает самый низкий ранг (занимает первое место), наименее важный мотив получает самый высокий ранг (занимает последнее место). Обработка данных проводилась с помощью целого комплекса статистических методов: описательная статистика (средние значения рангов), корреляционный анализ (ранговая корреляция Спирмена, R), однофакторный дисперсионный анализ (ANOVA, независимая переменная — возраст), сравнительный анализ парных различий (критерий Манн-Уитни, U), кластерный анализ (метод полной связи). Каждый последующий статистический метод позволял уточнить и расширить представление о ранее полученных результатах. После статистической обработки данных проводился качественный анализ и интерпретация как структурными, так и генетическими методами.

Результаты и их обсуждение

Преобладающими в эпоху среднего возраста являются мотивы высокой заработной платы, интересной работы и стабильной работы (рис. 1). Наиболее сильные мотивы на диаграмме имеют наименьшие значения. Полученные для эпохи среднего возраста данные соответствуют актуальным общепопуляционным трендам, установленным в исследовании М.В. Прохоровой, В.С. Кравченко, А.Е. Баранкиной, О.С. Шаминой [6].

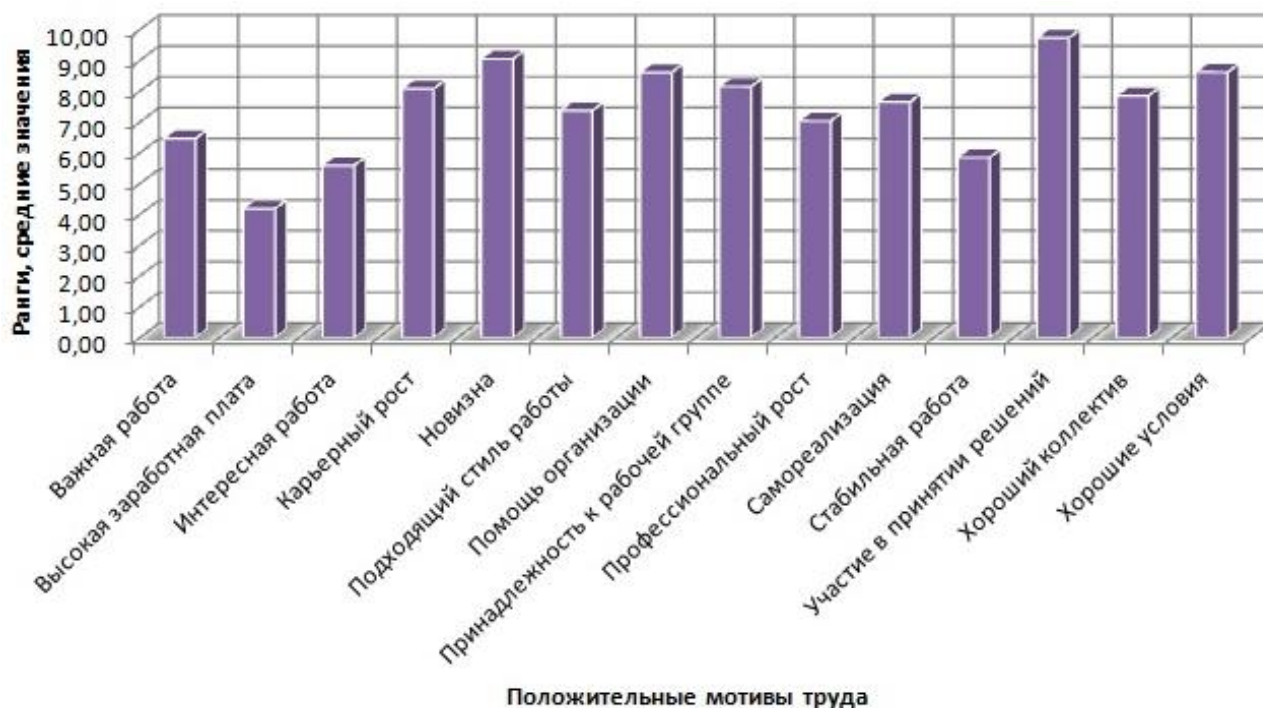


Рис. 1. Положительные мотивы труда в эпоху среднего возраста

В случае отрицательных мотивов труда выявлены некоторые различия с результатами общепопуляционного исследования [6]. В общей популяции в число трех доминирующих мотивов, которые приводят к отказу от работы, попали (в порядке своей значимости): *низкая заработная плата, нестабильная и ненадежная работа, плохие условия работы*. В эпоху среднего возраста самым сильным мотивом, из-за которого кандидат может отказаться от вакансии, а сотрудник организации начать поиски новой работы, является ее нестабильность и ненадежность (рис. 2), что вполне объяснимо. Как указывает Б.Н. Рыжов, актуальная мотивация личности в этом возрасте – «сохранение порядка в социуме», что предполагает желание «закрепить достигнутые позиции, фиксировать сложившееся положение дел» [4, с. 19], а не провокацию изменений. Сотрудник в этом возрасте уже имеет достаточно большой опыт работы, в ходе которого возникали и негативные ситуации (нерегулярная выдача заработной платы, неопределенный функционал), чего бы впредь хотелось

избежать. Кроме того, у сотрудника среднего возраста есть понимание трудностей, с которым сопряжен не только поиск работы на рынке труда, но и адаптация в новой компании. Низкую заработную плату работник в возрасте 49-60 лет тоже не готов получать, поскольку сформирован высокий уровень компетенций, ожидается уход в отставку, к которому надо подвести финансовый фундамент: отложить сбережения, а также получать достойный доход, с которого ведутся отчисления в пенсионные фонды. Сотруднику в эпоху среднего возраста свойственен некоторый гедонизм, что связано с предпочтениями определенного графика и бытовых условий работы, местоположения организации.

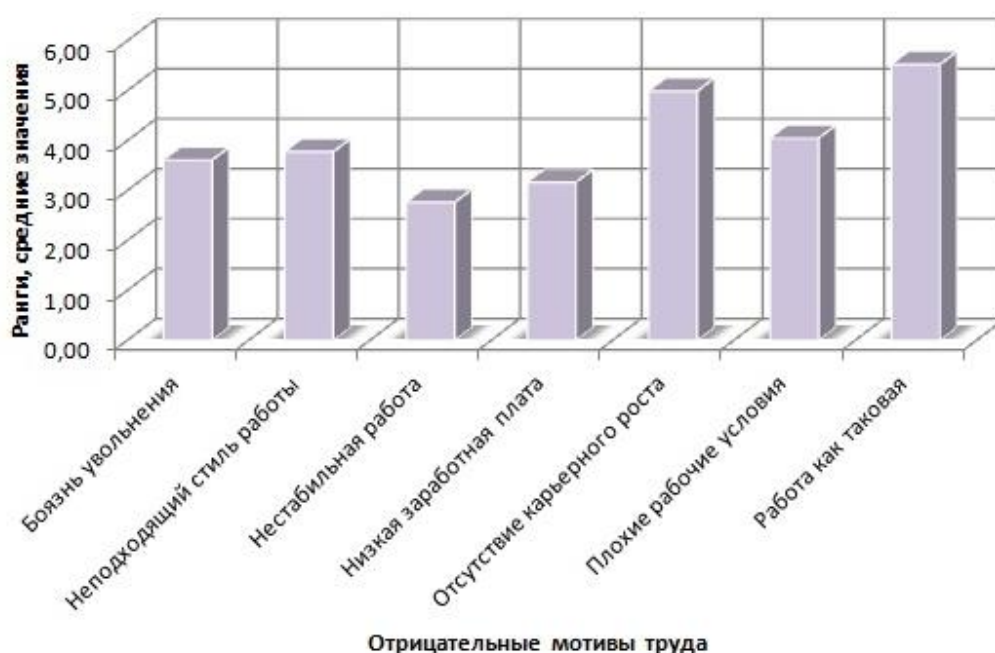


Рис. 2. Отрицательные мотивы труда в эпоху среднего возраста

Проведенный на следующем шаге статистической обработки данных корреляционный анализ позволил выявить те положительные мотивы, которые в эпоху среднего возраста усиливаются (в контексте данного исследования достигают своих наименьших значений): уже упомянутая ранее *стабильная и надежная работа, принадлежность к рабочей группе, помощь организации*. Перечисленные мотивы связаны с двумя группами потребностей в иерархии А. Маслоу [7]: безопасности и общения. Среди отрицательных возрастает роль мотивов: *боязнь увольнения, нестабильная и ненадежная работа*. Оба мотива провоцируются потребностью в безопасности.

Однофакторный дисперсионный анализ позволяет наглядно увидеть динамику возрастных изменений положительных мотивов труда,

усиливающихся к эпохе среднего возраста (рис. 3–5). Характер изменений мотива стабильной и надежной работы близок к линейному (рис. 3). Средние значения мотива постепенно снижаются с эпохи юности, проходя через плато в эпохи молодости и зрелости, и достигают своего порога в среднем возрасте. Именно в эту эпоху мотив стабильной и надежной работы играет наиболее важную роль.

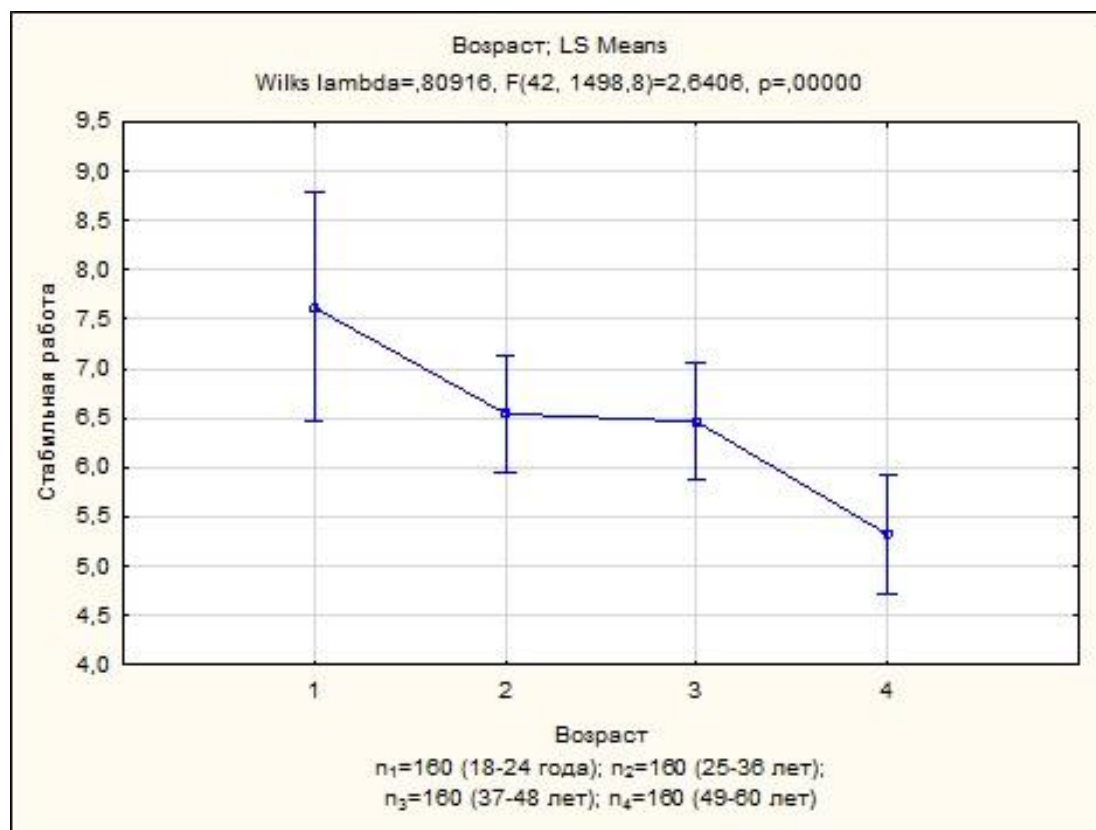


Рис. 3. ANOVA. Возрастная динамика мотива стабильной и надежной работы

По иной траектории изменяется социальный мотив помощи организации (рис. 4). Наименьшую роль этот мотив играет для сотрудников, переживающих эпоху юности: у них не сформирована тесная связь с той или иной организацией, недостаток опыта и знаний, профессиональных связей не обеспечивают возможность помогать своей компании. Мотив несколько усиливается в эпоху молодости, когда происходит накопление некоторого профессионального опыта работы в конкретной организации, рост компетенций. В эпоху зрелости, когда работника отличает как высокий уровень компетенций, так и трудовой гедонизм, роль мотива ослабевает. В эпоху среднего возраста мотив приобретает наиболее важную роль, поскольку у работника этой группы может быть и продолжительный опыт трудовой деятельности в конкретной организации, и высокий уровень профессиональных компетенций.

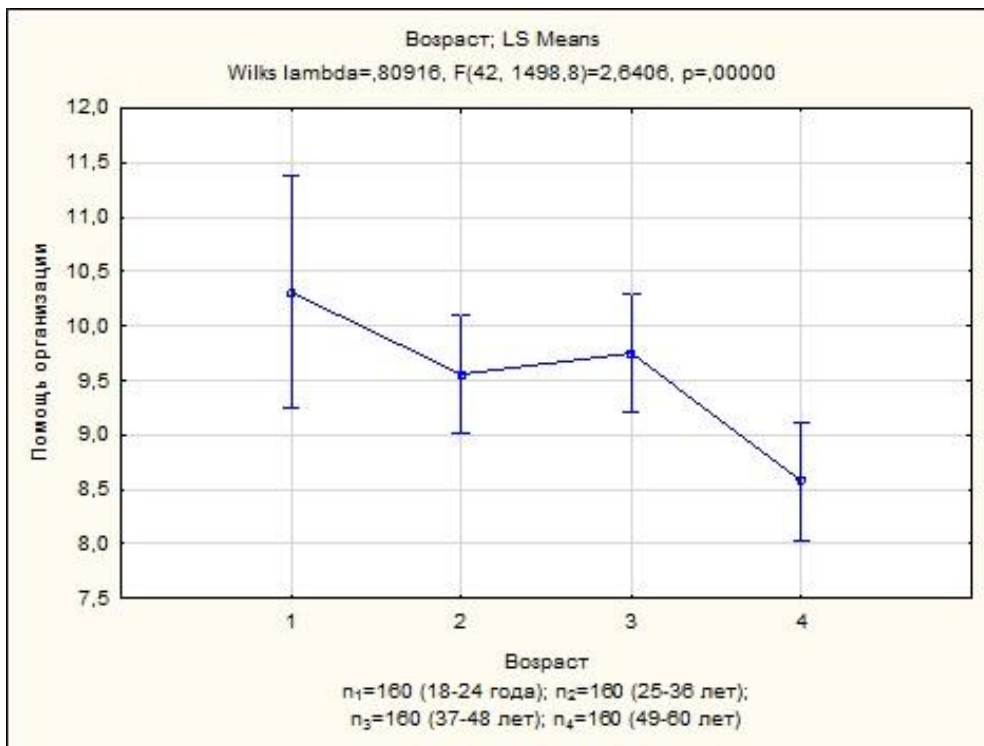


Рис. 4. ANOVA. Возрастная динамика мотива помощи организации

Изменения социального мотива принадлежности к рабочей группе происходят линейно, постепенно усиливаясь к среднему возрасту. С одной стороны, мотив провоцируется возросшей потребностью в общении, а с другой — поддерживается устоявшимися в профессиональном сообществе связями.

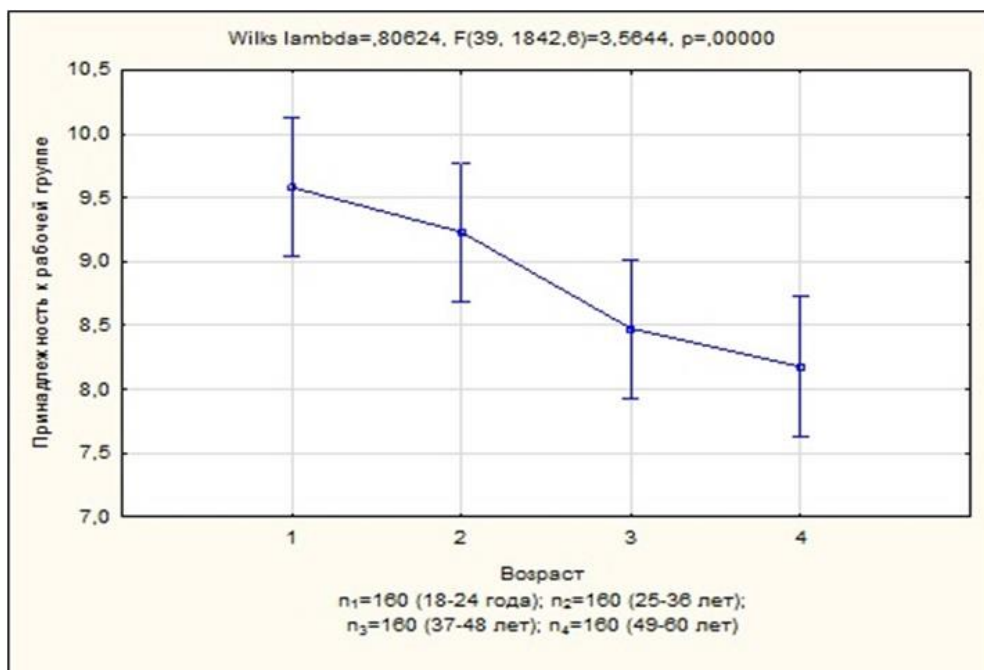


Рис. 5. ANOVA. Возрастная динамика мотива принадлежности к рабочей группе

По-разному развиваются наиболее важные отрицательные мотивы труда: *боязнь увольнения* и *нестабильная и ненадежная работа* (рис. 6–7). Мотив боязни увольнения, не играя весомой роли в эпохи юности и молодости, усиливается во взрослости и достигает своего «пикового» значения в зрелом возрасте. Работники в возрасте 49–60 лет не хотят оказаться в ситуации поиска новых вакансий на открытом рынке труда, понимая всю сложность решения подобной задачи.

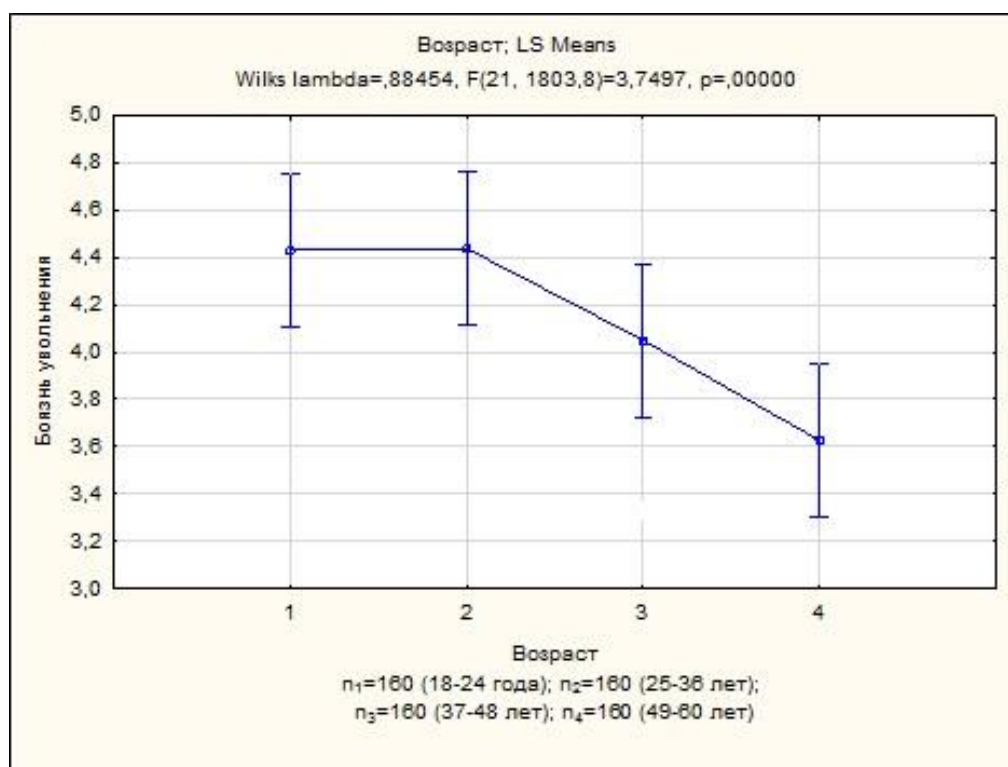


Рис. 6. ANOVA. Возрастная динамика мотива боязни увольнения

Возрастная динамика второго весьма значимого мотива нестабильной и ненадежной работы меняет свою интенцию (рис. 7). Важность мотива постепенно уменьшается от юности к взрослости, а затем резко усиливается к среднему возрасту, когда работник завершает свой карьерный путь.

В ходе парного сравнительного анализа различий с помощью критерия Манн-Уитни, U удалось выявить большое число расхождений по выраженности положительных, и отрицательных мотивов между работниками эпохи зрелого возраста и другими группами (табл. 1–2).

Наибольшее количество различий между работниками среднего возраста и других возрастных групп связано с социальными мотивами, роль которых усиливается на последнем этапе карьерного пути (табл. 1). Чем больше возрастной разрыв, тем сильнее выражены различия, что вполне объяснимо.

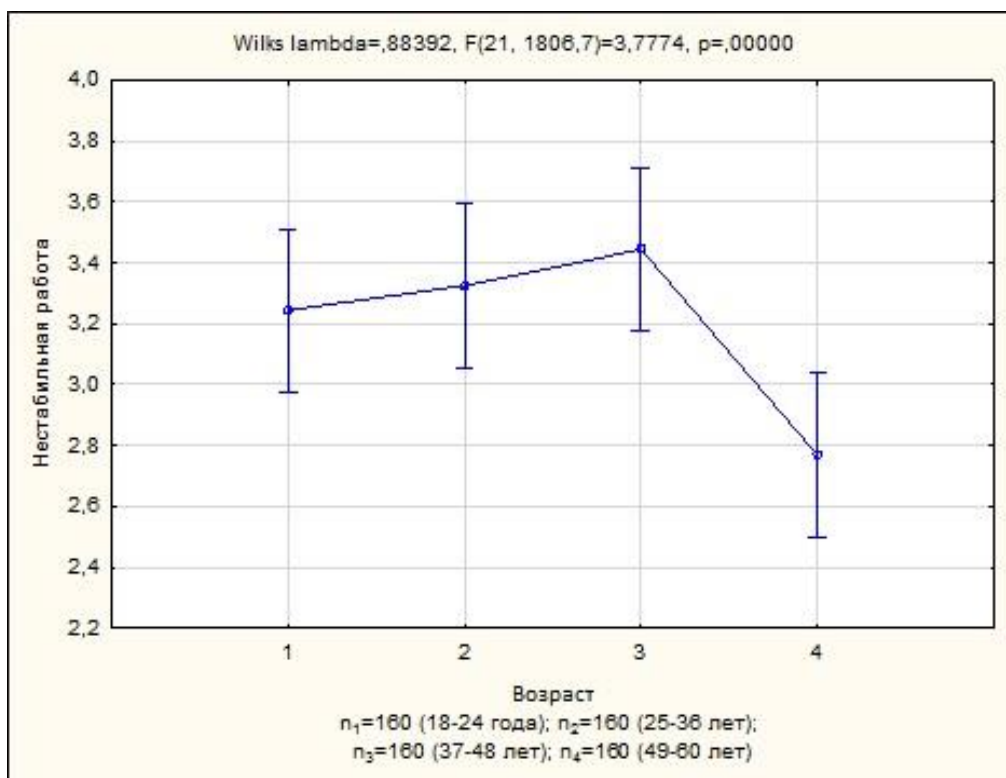


Рис. 7. ANOVA. Возрастная динамика мотива нестабильной и ненадежной работы

Между работниками в эпоху юности и среднего возраста выявлено пять достоверно значимых различий (табл. 1), наряду с социальными мотивами речь идет о мотивах роста (интересная работа, карьерный рост), которые преобладают у начинающих свой трудовой путь работников.

Таблица 1

**Уровень значимости достоверных различий
в выраженности положительных мотивов труда
между работниками среднего возраста и другими возрастными группами**

Положительный мотив	Сравниваемые возрастные группы		
	18-24:49-60 лет	25-36:49-60 лет	37-48:49-60 лет
Важная работа			0.05
Интересная работа	0.01		
Карьерный рост	0.01	0.01	
Помощь организации	0.05	0.01	
Принадлежность к рабочей группе	0.01	0.01	0.01
Стабильная и надежная работа	0.01		
Хороший коллектив			0.05

Между работниками среднего возраста и другими группами достоверно значимые различия получены по всем семи отрицательным мотивам (табл. 2). Наибольшее количество различий затрагивает мотивы, побуждаемые потребностями в безопасности и потребностями роста: нестабильная и ненадежная работа, отсутствие карьерного роста. Если потребности безопасности усиливаются с возрастом, то потребности роста, напротив, ослабевают.

Таблица 2

Достоверно значимые различия в выраженности отрицательных мотивов труда между работниками среднего возраста и другими возрастными группами

Отрицательный мотив	Сравниваемые возрастные группы		
	18–24:49–60 лет	25–36:49–60 лет	37–48:49–60 лет
Боязнь увольнения	0.01	0.01	
Неподходящий стиль работы		0.05	0.01
Нестабильная и ненадежная работа	0.05	0.01	0.01
Низкая заработная плата	0.01	0.01	
Отсутствиe карьерного роста	0.01	0.01	0.01
Работа как таковая			0.01

Проведенный методом полной связи кластерный анализ позволил выявить подструктуры положительных и отрицательных мотивов труда (рис. 8–9). Положительные мотивы труда объединены в шесть кластеров (рис. 8). Наиболее важный в эпоху среднего возраста мотив стабильной и надежной работы, побуждаемый потребностью в безопасности, примыкает к группе двух мотивов: *хорошие отношения в коллективе* и *хорошие условия работы*, которые провоцируются потребностями в общении и физиологическими потребностями. В еще один кластер объединены два других значимых в этом возрасте мотива (*высокая заработная плата* и *интересная работа*). Перечисленные во втором кластере положительные мотивы детерминируются *потребностями роста* (престижа и самореализации).

Отрицательные мотивы труда в среднем возрасте объединены в три кластера (рис. 9), первый из которых образован наиболее важными в данной группе мотивами — *боязнь увольнения*, *нестабильная и ненадежная работа*, *низкая заработная плата*. Перечисленные мотивы детерминируются потребностями двух низших уровней.

Сравнение результатов кластерного анализа, проведенного для разных возрастных групп, позволяет сделать вывод об особенностях строения структур положительных и отрицательных мотивов в среднем возрасте.

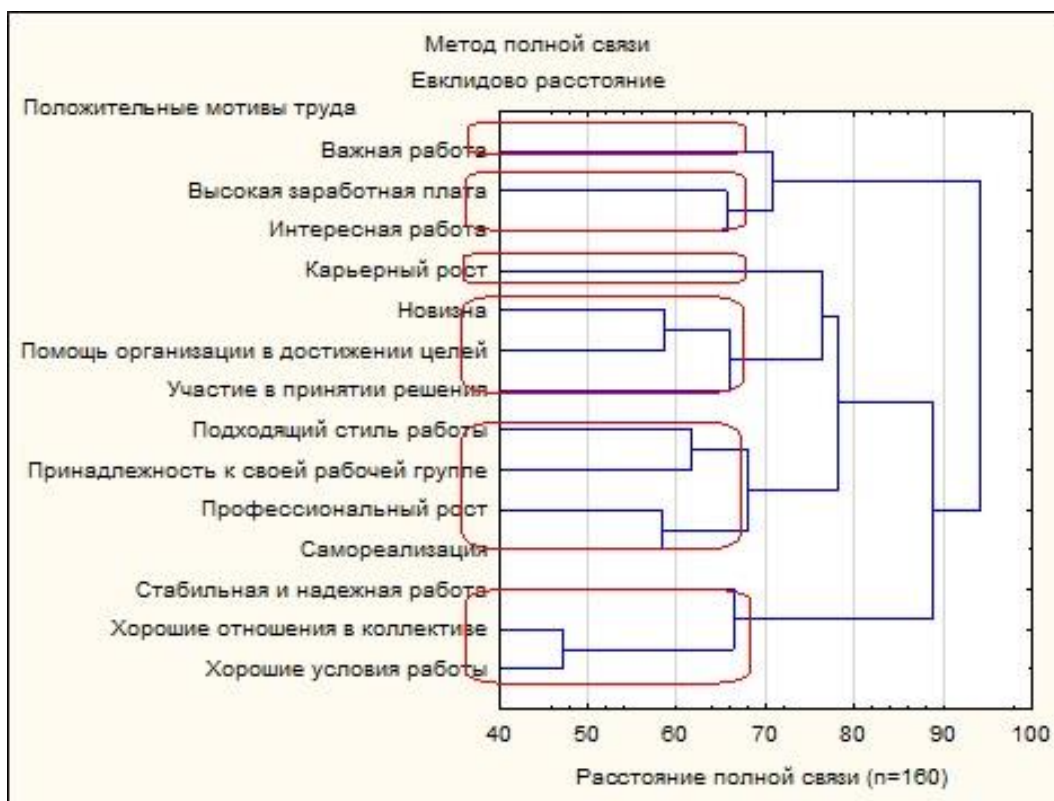


Рис. 8. Дендрограмма положительных мотивов труда в среднем возрасте.
Метод полной связи

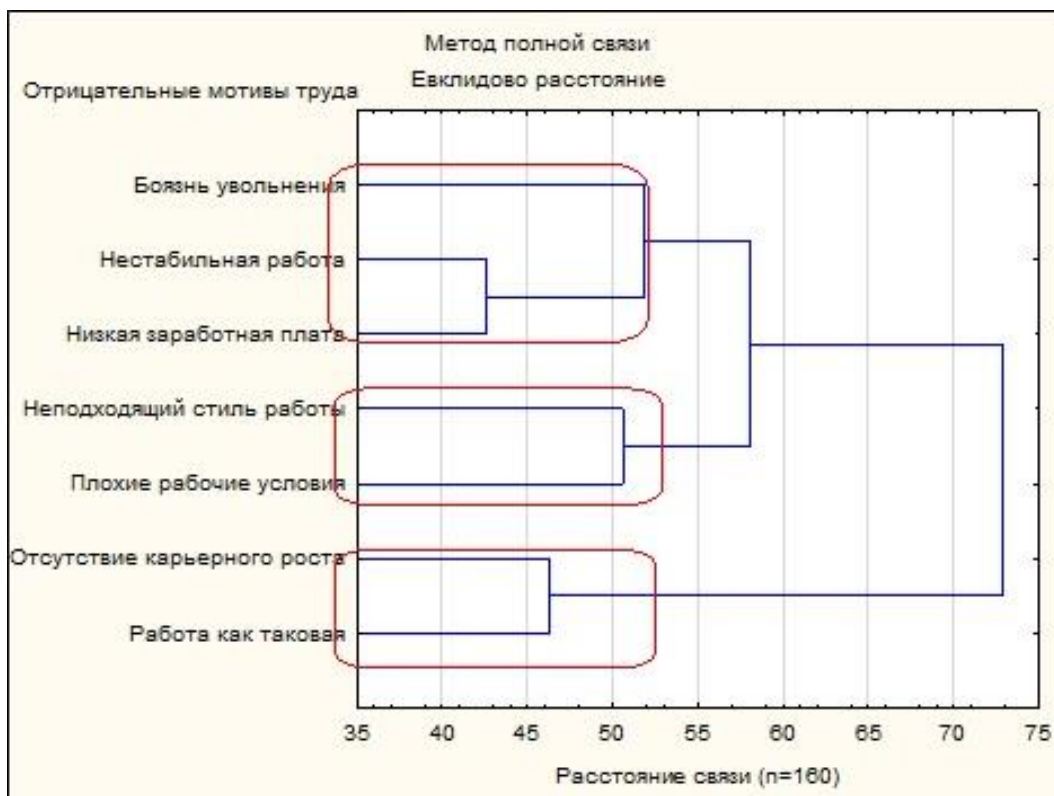


Рис. 9. Дендрограмма отрицательных мотивов труда в среднем возрасте.
Метод полной связи

Работодателям следует учитывать особенности мотивации данной возрастной группы сотрудников, планируя их трудовую деятельность. Основные рекомендации лежат в плоскости обогащения работы (по Ф. Херцбергу [8]) и выбора этапа организационного развития [9]. Во-первых, интеграция описываемой возрастной группы работников в проектные команды с более молодыми сотрудниками по комплементарному принципу. Во-вторых, обладающих большим опытом и высоким уровнем социальной мотивации работников среднего возраста следует привлекать к выполнению дополнительных функций: наставничеству, консультированию, экспертизе. Работникам данной группы наиболее комфортно трудиться на этапе стабильности, что соответствует ключевым мотивам *стабильной и нестабильной работы, боязни увольнения, нестабильной и ненадежной работы*. Кроме того, следует отметить возможность и целесообразность работы сотрудников этой возрастной группы на этапе спада, если они прошли вместе с этой организацией продолжительный путь, что способствует реализации мотива *помощь организации*.

Заключение

Иерархические структуры положительных и отрицательных мотивов труда в среднем возрасте обладают как общими (по отношению к представителям рынка труда других эпох), так и специфическими аспектами, которые обусловлены возрастными особенностями данной группы респондентов, в том числе переходом от личностной мотивации развития к мотивации сохранения порядка.

Среди положительных мотивов труда у работников среднего возраста преобладают: высокая заработная плата, интересная работа, стабильная и надежная работа. Доминирующие положительные мотивы обусловлены потребностями разных уровней: потребности в престиже и уважении, самореализации и безопасности. Среди отрицательных мотивов наиболее важными являются: нестабильная и ненадежная работа, боязнь увольнения. Оба мотива детерминированы потребностью в безопасности.

Наиболее четко специфику трудовой мотивации среднего возраста можно понять через анализ двух групп мотивов, которые приобретают «пиковые» значения в среднем возрасте. Речь идет о социальных мотивах (*помощь организации, принадлежность к рабочей группе*) и о мотивах, побуждаемых потребностью в безопасности (*стабильная и надежная работа, боязнь увольнения, отсутствие нестабильной и ненадежной работы*). Именно эти две группы потребностей наиболее сильно выражены у работников в среднем

возрасте. С другой стороны, снижается роль мотивов, детерминированных потребностями в росте (карьерном, профессиональном, самореализации), что обусловлено переходом от личностной мотивации развития к мотивации сохранения.

В структуре положительных мотивов труда работников среднего возраста выявлены шесть подструктур, ключевыми из которых выступают кластеры, в которые входят доминирующие в этой возрастной группе мотивы труда (*высокая заработная плата, интересная работа, стабильная и надежная работа*).

Работодателям следует дифференцированно подходить к стимулированию трудовой деятельности сотрудников с учетом их возрастных особенностей, что обеспечит более высокий уровень как эффективности труда, так и удовлетворенности им. Основные рекомендации лежат в плоскости обогащения работы и выбора этапа организационного развития, что предполагает интеграцию работников среднего возраста в проектные команды по комплементарному принципу, а также привлечение их к выполнению дополнительных функций (наставничеству, консультированию, экспертизе).

Список литературы

1. Труд и занятость в России. 2019: статистический сборник. М.: Росстат, 2019. 135 с.
2. Крайг Г., Бокум Д. Психология развития. СПб: Питер, 2004. 940 с.
3. Прохорова М.В., Савичева А.В., Калинина М.А., Лисина В.С. Трудовой потенциал работников старше 50 лет // Социальные процессы современной России. Под общей редакцией проф. З.Х. Саралиевой: В 2 т. Т.2. Н. Новгород: Изд-во НИСОЦ, 2020. С. 115–118.
4. Рыжов Б.Н. Системная периодизация развития // Системная психология и социология. 2012. 5 (1). С. 5–25.
5. Прохорова М.В., Мазанова А.Е. Опросная методика оценки положительных и отрицательных мотивов трудовой деятельности // Вестник ВЭГУ. 2016. Т. 85. № 5. С. 87–101.
6. Прохорова М.В., Кравченко В.С., Баранкина А.Е., Шамина О.С. Доминирующие мотивы трудовой деятельности российских работников во втором десятилетии XXI века // Alma Mater. 2021. № 6. С. 91–97.
7. Маслоу А. Мотивация и личность. СПб.: Питер, 2019. 400 с.
8. Херцберг Ф., Моснер Б., Блох Синдерман Б. Мотивация к работе. М.: Вершина, 2007. 240 с.
9. Прохорова М.В. Разработка методики оценки этапа организационного развития // Российское предпринимательство. 2017. Т. 18. № 4. С. 641–658.

POSITIVE AND NEGATIVE WORK MOTIVES OF MIDDLE AGE EMPLOYEES (49-60 YEARS OLD)

M.V. Prokhorova

Prokhorova Maria Vyacheslavovna — Candidate of Psychology, Associate Professor,
Associate Professor of the Department of Management Psychology,
Faculty of Social Sciences, Lobachevsky University, Nizhny Novgorod
personalgerente@mail.ru

The results of the investigation, the aim of which is revealing the peculiarities of work motives and trajectories of their changes of the middle-aged employees (maturity), are presented in the article. In the research, the principal basement of which is B.N. Ryzhov's systematic periodization, 160 employed respondents participated. To collect data the method of ranging positive and negative work motives (RPOM-2014) is applied. Data processing is carried out by means of mathematical statistics complex and quality evaluation. It is elicited, that among the positive work motives of middle-aged employees the following ones prevail: high financial rewards, interesting work, stable and reliable work. The dominant positive motives are due to the needs of different levels: the need for prestige and respect, self-realization and security. Among the negative motives, the most important ones are: unstable and unreliable work, fear of dismissal. Both motives are determined by the need for security. It is revealed that in the middle age social motives as well as motives driven by the need for security acquire “peak” values. An employer should take into account the peculiarities of work motivation of employees of the described age group, who will most effectively work in organizations at the stages of stability and decline. It is advisable to include middle-aged personnel in project teams on a complementary basis (with younger employees), to involve them in mentoring, consulting, and expertise.

Keywords: personal motivation, work motivation, positive work motives, negative work motives, ranking of motives, systematic periodization, middle age, age changes.

ПОВЕДЕНЧЕСКИЕ СТРАТЕГИИ РАБОТАЮЩИХ ПЕНСИОНЕРОВ

М.В. Прохорова

Прохорова Марина Вячеславовна — кандидат социологических наук, доцент,
доцент кафедры связей с общественностью, маркетинга и коммуникации
Нижегородского государственного технического университета им. Р.Е. Алексеева,
г. Нижний Новгород
prokhorovangu@gmail.com

На основе исследования рассматривается реализация поведенческих стратегий работающих пенсионеров с различным уровнем образования: ориентация на преданность работе и трудовому коллективу, на финансовые мотивы продолжения профессиональной деятельности, на возможность материально помогать детям и внукам, на продолжение трудовой деятельности как отсрочки наступления старости.

Ключевые слова: старшее поколение, занятость пожилых людей, поведенческая стратегия, пенсионер, работающий пенсионер, мотивы трудовой занятости, генеративность.

Значительное увеличение количества занятых людей старшего поколения связано не только с пенсионной реформой 2018 г., но и с другими релевантными социально-экономическими причинами: низкий экономический статус пенсионеров, повышение качества и продолжительности жизни, улучшение общего состояния здоровья. Стимулирование занятости пожилых граждан приобретает все большее значение для интересов экономики государства в условиях дефицита рабочей силы в ряде секторов. Многие пожилые работники, обладая ценным багажом профессиональных компетенций, способны интегрировать трудовые коллективы, особенно в тех отраслях, где особую значимость приобретают сохранение и передача накопленных знаний и опыта, например, в научных, медицинских, проектно-конструкторских организациях.

Анализ статистических показателей занятости в РФ 2019 г. по возрастным когортам свидетельствует, что в возрастном интервале старше трудоспособного возраста 55–59 лет доля работающих пожилых людей от численного состава возрастной группы составила 54,8%, 60–64 года — 32,4%, в интервале 65–69 лет — 13,7%, старше 70 лет — 2,4%. Фактически, треть пожилого населения после выхода на пенсию продолжают вести оплачиваемую трудовую деятельность, резкое снижение трудовой активности пожилых людей происходит после 70 лет. Статистически прослеживается зависимость возможности сохранения трудового потенциала от уровня образования. Например, в возрастном интервале выше 70 лет преобладают люди, имеющие высшее образование.

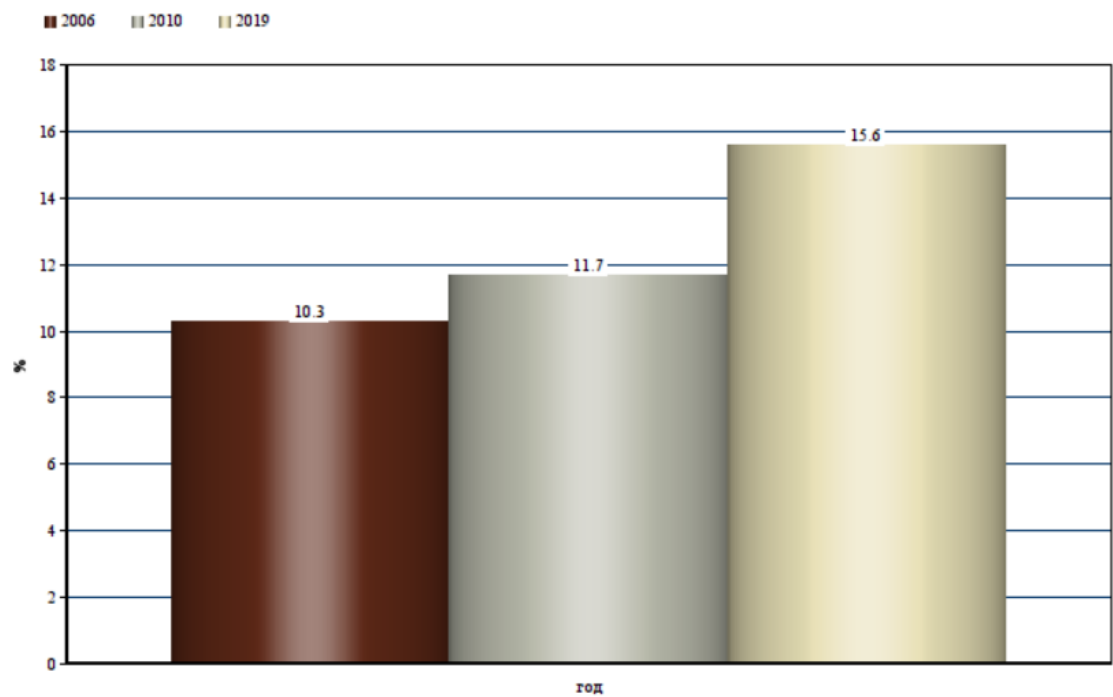


Рис. 1. Количество пенсионеров в структуре занятого населения [1]

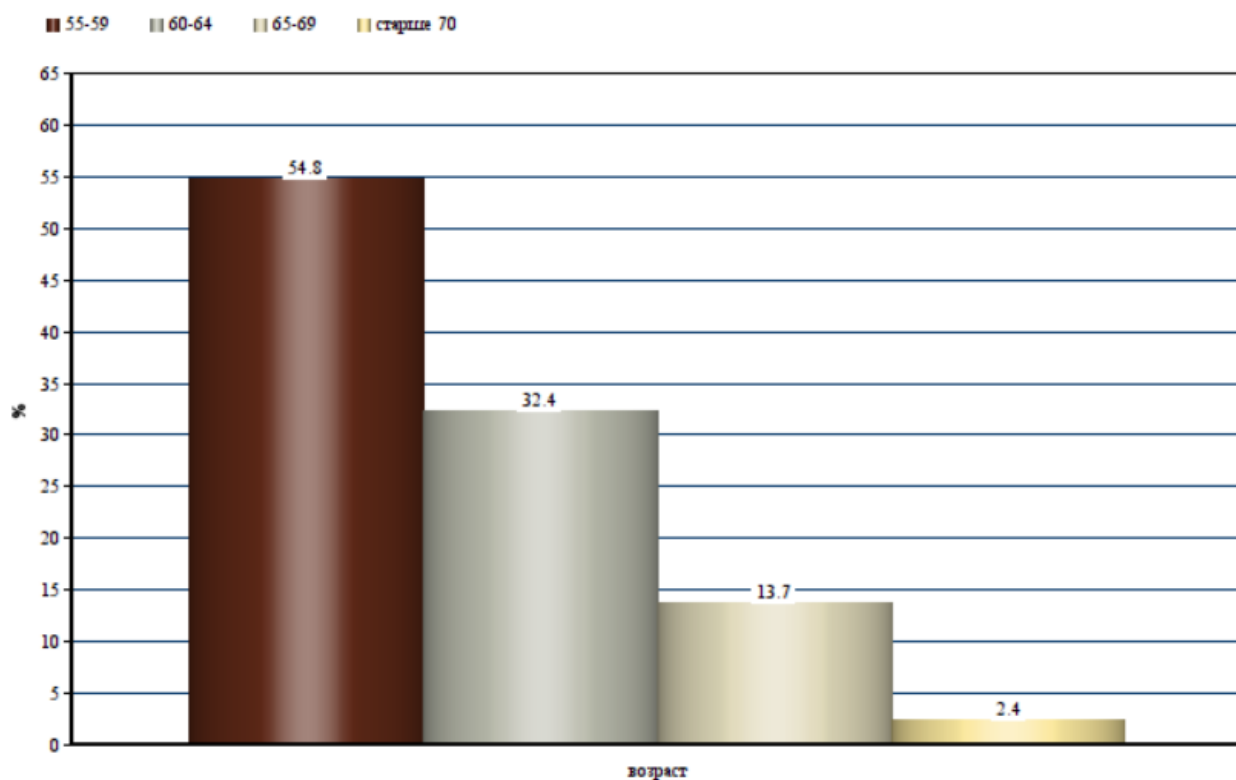


Рис. 2. Количество занятых в возрастном интервале старше трудоспособного возраста [1]

Согласно П.А. Амбаровоу [2], поведенческие стратегии пожилых людей представляют собой устойчивые способы организации жизнедеятельности в определенной сфере (например, в сфере занятости) путем концентрации их ресурсов и способов осуществления активности вокруг значимой цели.

Стратегии поведения работающих пенсионеров основаны на совпадающих позициях, установках, нормах и ценностях, единых для социальной группы.

Для периода трудовой социализации после выхода на пенсию характерны две стратегии занятости. Первая стратегия ориентирована на продолжение трудовой занятости в рамках привычного вида и сферы деятельности. Вторая – связана со сменой трудовой траектории, понижением профессионального статуса и квалификации. Подобное транзитное трудоустройство постепенно подготавливает пожилого человека к прекращению трудовой деятельности. Оно может реализоваться путем получения переподготовки, взаимодействия с органами службы занятости, самостоятельного поиска и дальнейшего трудоустройства на относительно новую работу. Обе стратегии, в конечном итоге, ориентированы на снижение интенсивности занятости как в качественном, так и количественном ключе. Соответственно, выход на пенсию при продолжении профессиональной деятельности можно рассматривать как процесс снижения трудовой нагрузки при сохранении привычного социального взаимодействия и общения.

Сама по себе трудовая занятость формирует чувство цели и групповой идентичности с трудовым коллективом. Решение продолжить работать после выхода на пенсию определяется личностными стремлениями и индивидуальными способностями. Так, намерение продолжить трудовую деятельность сопряжено с уровнем квалификации и образования, индивидуальным физическим самочувствием, имеющимися вакансиями на рынке труда или общей политикой руководства организации относительно лиц пенсионного возраста, а также детерминировано материальными проблемами пенсионеров.

Немецкие исследователи М. Хесс, Л. Нэгеле и Я. Макен [3] выделяют следующие мотивы продолжения работы на прежнем месте после выхода на пенсию:

1. Возможность формальной отсрочки жизненного периода «старости и утрат», связанного с выходом на пенсию, сохраняя привычный образ жизни и распорядок дня.

2. Преданность работе и трудовому коллективу. Чаще всего подобные мотивы сопряжены с высоким профессиональным статусом, идентификацией с организацией и профессиональной группой.

3. Финансовые мотивы. Они характерны для пожилых работников с более низким социально-экономическим статусом. Для пожилых работников с более высоким социально-экономическим статусом наиболее важными являются нефинансовые мотивы.

4. Сохранение привычного круга общения.

В ноябре 2021 г. был проведен опрос работающих пенсионеров в форме анкетирования. Объем выборочной совокупности — 105 человек.

Наиболее представленными в исследовании возрастными когортами являются пенсионеры 57–65 лет (65%) и 66–70 лет (29%).

44% респондентов имеют высшее образование, 39% — среднее профессиональное, 13% участвующих в опросе имеют ученую степень и 4% пенсионеров обладают средним образованием.

75% работающих пенсионеров работают в прежней профессиональной области, которая была до выхода на пенсию.

Более подробное описание выборочной совокупности представлено на рисунке 3.

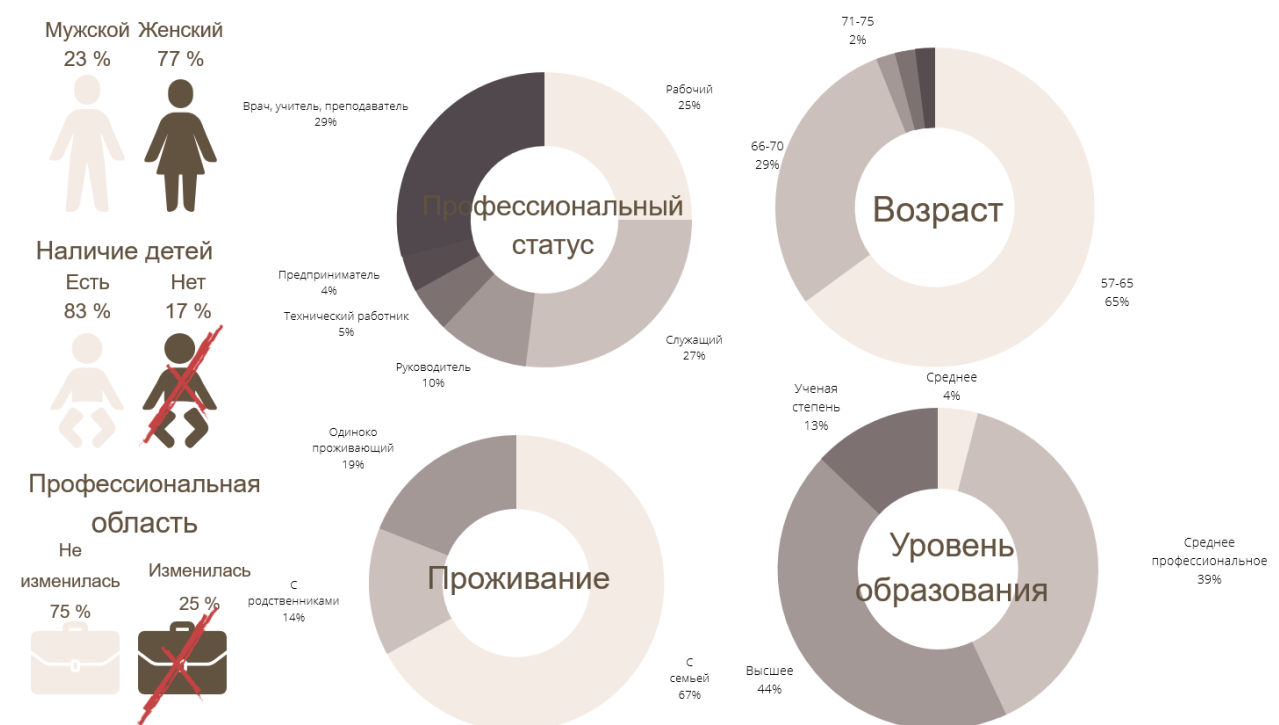


Рис. 3. Описание выборочной совокупности

Для выявления скрытых переменных, объясняющих структуру корреляций внутри набора наблюдаемых переменных, был применен факторный анализ.

Всего в модели отобрано семь факторов, которые объясняют 72,6% общей дисперсии.

Мера выборочной адекватности Кайзера-Майера-Олкина равна 0,61, что свидетельствует о удовлетворительной адекватности применения факторного анализа к данной выборке.

Таблица 1

Матрица повернутых компонент

	Компонента						
	1	2	3	4	5	6	7
У меня много сил и энергии, позволяет здоровье	,387	,090	-,077	,701	,066	,155	-,191
Не могу прожить на одну пенсию	-,080	,011	-,063	,032	,828	,203	-,047
Хочу материально помочь детям и внукам	,090	,055	,161	-,201	,196	-,206	,744
Нуждаюсь во взаимодействии с коллегами	,518	,097	,414	-,187	-,325	,379	,009
Обладаю ценным профессиональным опытом, которым хочу поделиться с коллегами	,678	,482	-,095	-,004	-,104	,254	,176
Привык работать	,257	,409	,589	,016	-,146	-,238	,173
Коллектив нуждается во мне	,259	,715	,373	,077	,000	,139	,093
Люблю свою работу	,934	,000	,013	,039	-,019	-,054	,030
Боюсь перемен, которые ожидают после прекращения работы	,050	,046	-,155	-,714	,344	,217	-,291
Работа самая важная часть моей жизни	,460	,089	,296	,370	,139	,244	-,170
Моя работа интересна мне	,878	,129	-,042	,210	,051	-,083	,039
Не хочу страдать от скуки / одиночества	-,044	-,047	,806	,082	,090	,121	-,189
Хочу отложить денег на позднюю старость	,025	-,007	,081	-,169	,776	-,065	,214
Надеюсь только на себя	,001	-,133	-,010	,000	,122	,853	,052
Не чувствую своего возраста	,419	,244	,084	,621	-,052	-,039	-,171
Меня ценят на работе	,217	,779	-,104	,189	,168	-,030	,175
Работа находится рядом с местом проживания	-,174	,580	-,150	-,034	-,143	-,287	-,173
Работа приносит радость	,870	,045	,074	,256	-,046	,044	,017
На моем иждивении находятся члены семьи	-,007	,125	-,282	,117	-,009	,384	,794
Зарплата намного больше выплачиваемой пенсии	,085	,180	-,491	-,052	,039	,380	-,204

* Вращение сошлось за 10 итераций. Метод вращения: Варимакс с нормализацией Кайзера.

** Мера выборочной адекватности Кайзера-Мейера-Олкина — 0,61 удовлетворительная адекватность применения ФА к данной выборке

Смысловая связь факторов

Факторы	
1	Необходимость взаимодействия с коллегами Желание делиться профессиональным опытом Любовь к работе Работа как самая важная часть жизни Работа интересна Работа приносит радость
2	Коллектив нуждается во мне Меня ценят на работе Работа находится рядом с местом проживания
3	Привычка работать Боязнь скуки и одиночества Заработная плата меньше размера пенсии
4	Работать позволяет здоровье Не ощущаю своего возраста Не страшат перемены после прекращения работы
5	Не могу прожить на пенсию Желание отложить денег на позднюю старость
6	Надеюсь только на себя
7	Наличие на иждивении членов семьи Желание материально помочь детям и внукам

Рис. 4. Смысловая связь факторов

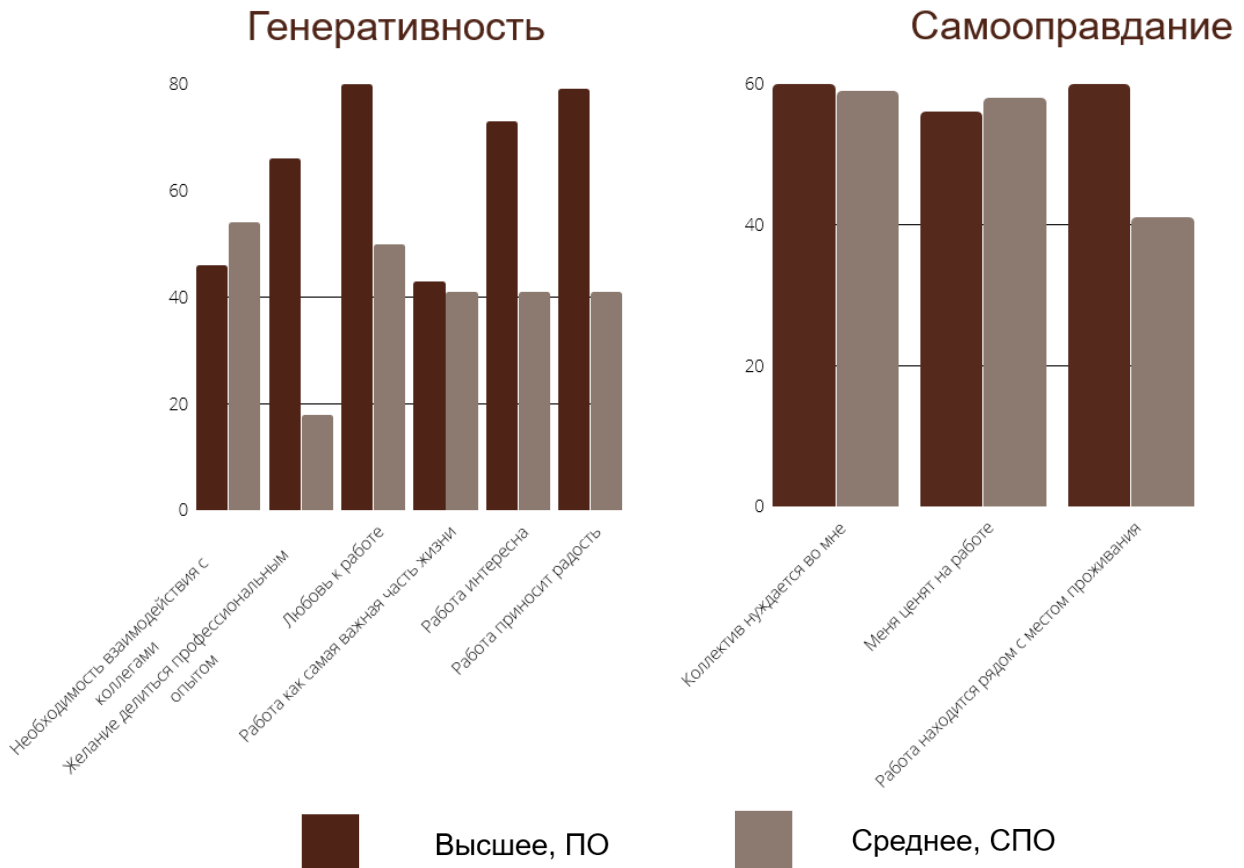


Рис. 5. Факторы

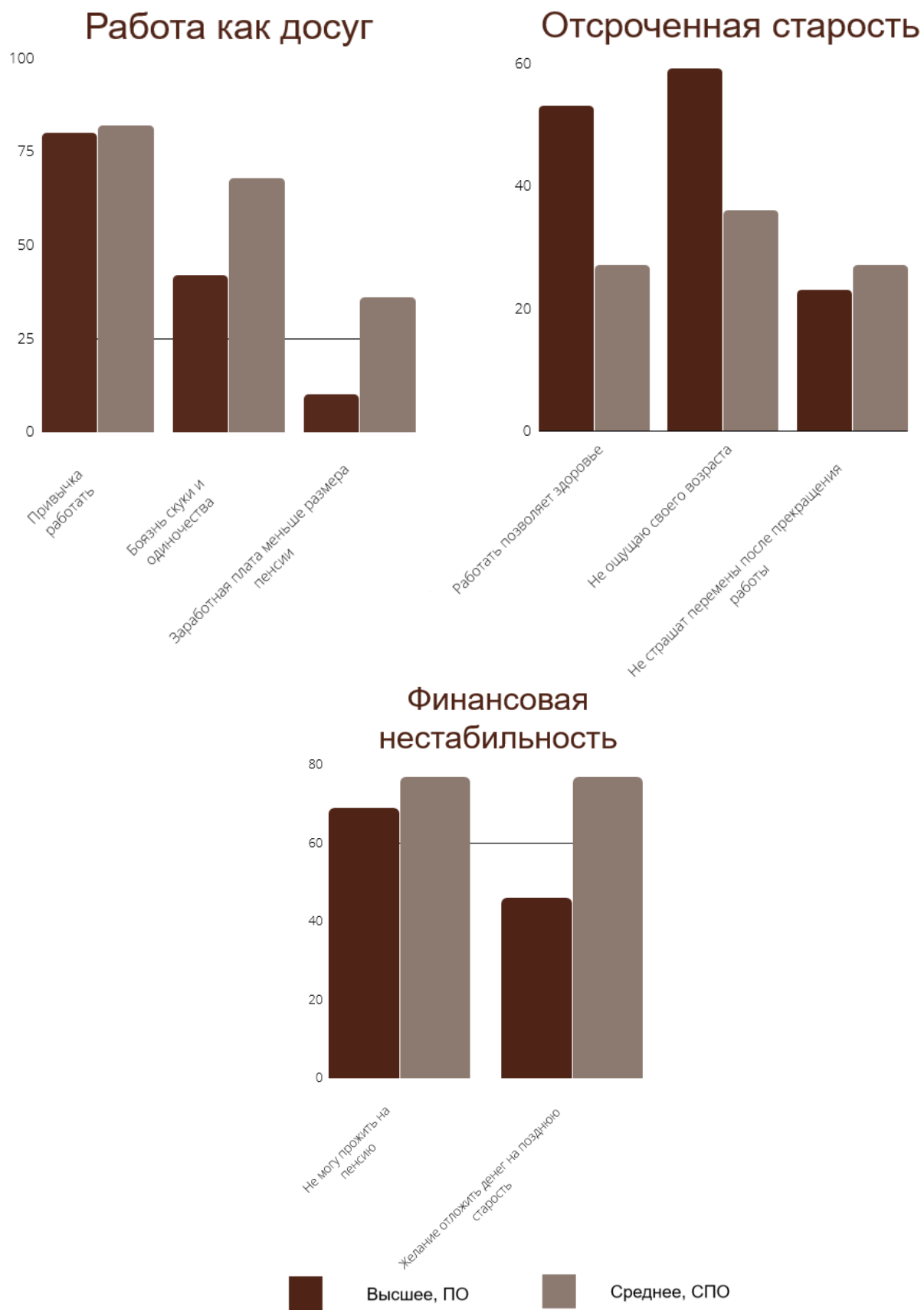


Рис. 6. Факторы



Рис. 7. Факторы

В первую группу факторов вошли 6 переменных: «необходимость взаимодействия с коллегами», «желание делиться профессиональным опытом», «любовь к работе», «работа как самая важная часть жизни», «работа интересна», «работа приносит радость». Ее можно определить как *генеративность* — желание делиться опытом с более молодыми коллегами.

Во второй фактор попали переменные «коллектив нуждается во мне», «меня ценят на работе», «работа находится рядом с домом». Данный фактор обозначим как фактор *самооправдания*. Пенсионеры продолжают работать, оправдывая себя по их субъективной оценке, что они незаменимы на работе, но при этом работа находится рядом с местом проживания.

В третий фактор вошли переменные «привычка работать», «боязнь скуки и одиночества», «заработная плата меньше размера пенсии». Данный фактор назовем *«работа как досуг»*.

Четвертый фактор объединил переменные «работать позволяет здоровье», «не ощущаю своего возраста», «не страшат перемены после прекращения работы». Пенсионеры еще не ощущают своего возраста, не думают о старости, их не страшат перемены, даже перемены после прекращения работы. Данный фактор можно назвать «*отсроченная старость*».

Пятый фактор интегрировал переменные, связанные с *финансовой нестабильностью* в старости — «не могу прожить на пенсию», «желание отложить денег на позднюю старость».

В шестой фактор вошла переменная «*надеюсь только на себя*».

Седьмой фактор объединил переменные, связанные с желанием помочь другим: «наличие на иждивении членов семьи», «желание материально помочь детям и внукам». Его можно обозначить как *альтруизм*.

Рассмотрим, как реализуются в поведенческих стратегиях работающих пенсионеров ориентация на генеративность, самооправдание своей занятости, работа как досуговая деятельность, работа как возможность отсрочки старости, работа как средство нивелирования финансовой нестабильности, работа как возможность проявить альтруизм относительно детей и внуков.

Образование, выступая ресурсом человеческого и социального капитала, в том числе влияет на выбор жизненных и поведенческих стратегий работающих пенсионеров.

Так, ориентацию на генеративное поведение, интерес к обучению и передаче опыта более молодым поколениям в большей степени проявляют работающие пенсионеры с высшим и послевузовским образованием (с научной степенью). Желание делиться профессиональным опытом проявляется у 66% работающих пенсионеров с высшим образованием и лишь у 18% со средним и средним профессиональным образованием. Причем существенно высок процент респондентов с высшим образованием, которые указывают, что по-прежнему любят свою работу (80%), работа им интересна (73%) и работа приносит радость (79%).

Мотивы самооправдания в поведенческих стратегиях работающих пенсионеров не зависят от уровня образования респондентов.

Несмотря на то, что досуг определяется как свободное от работы время, работающие пенсионеры со средним и средним профессиональным образованием чаще, чем респонденты с высшим образованием, используют работу в качестве возможности занять свое свободное время, которого в старости становится больше. Так, 68% работающих пенсионеров со средним и средним профессиональным образованием продолжают работать из-за боязни скуки и одиночества после прекращения трудовой деятельности, причем 36%

респондентов остались на своих трудовых местах, несмотря на то, что заработная плата меньше размера пенсии.

Расширение границ наступления старости из-за продолжения трудовой деятельности в большей степени свойственно для пожилых людей с высшим образованием. Они чаще указывают, что остаются на своих трудовых местах в силу того, что им позволяет здоровье (53%) и еще не ощущают своего возраста (59%). Думается, что это может быть обусловлено условиями труда людей с различным уровнем образования. Статистически у работников со средним и средним профессиональным образованием трудовая занятость сопряжена с физическим трудом и более тяжелыми условиями деятельности, поэтому в старости чаще наблюдаются проблемы со здоровьем.

Мотивы продолжать работать при наступлении пенсионного возраста вследствие неудовлетворительного материального положения чаще проявляются у людей со средним и средним профессиональным образованием. 77% респондентов заявляют, что не могут прожить на одну пенсию, и у 77% опрошенных фиксируется желание отложить денег на позднюю старость.

Неудовлетворительное материальное положение работающих пенсионеров со средним и средним профессиональным образованием не является причиной, препятствующей проявлению финансового альтруизма относительно молодых поколений: 77% опрошенных заявили о том, что продолжают работать из-за желания материально помочь детям и внукам. Среди людей с высшим образованием таких оказалось 70%.

Высока доля продолжающих трудовую деятельность пенсионеров с высшим образованием, которые работают потому, что в своей жизни могут надеяться только на себя (76%). Среди пенсионеров со средним и средним профессиональным образованием таких оказалось 50%. Можно предположить, что в эту когорту попадают одинокие пенсионеры или пожилые люди с деструктивными отношениями с детьми. С другой стороны, сюда могут попасть достаточно независимые в материальном плане респонденты, продолжающие трудовую занятость, не желающие использовать любую материальную помощь детей, о чем свидетельствует высокий процент старшего поколения с высшим образованием.

Выводы:

- Пожилые люди представляют разнородную социальную группу. Их поведенческие стратегии дифференцированы.

- Чем выше уровень образования работающих пенсионеров, тем больше прослеживается ориентация на генеративность, желание отсрочить старость путем продолжения трудовой деятельности.

- Работающие пенсионеры со средним профессиональным образованием и ниже в большей степени рассматривают трудовую занятость как средство избежания скуки и одиночества, характерные для поздней стадии социализации. В то же время, для них достаточно актуальны финансовые мотивы продолжения трудовой деятельности.

Список литературы

1. Труд и занятость в России. 2019: статистический сборник. М.: Росстат, 2019. 135 с.
2. Амбарова П.А. Жизненные и поведенческие стратегии в зеркале общественного подхода // XVIII Международная конференция памяти проф. Л.Н. Когана «Культура, личность, общество в современном мире: Методология, опыт эмпирического исследования», 2015. С. 620-630.
3. Хесс М., Нэгеле Л., Маккен Яна Отношение к работе на пенсии: анализ мотивов пожилых работников // Европейский журнал старения. 2021. № 18. С. 357–368.

THE BEHAVIORAL STRATEGIES OF WORKING PENSIONERS

M.V. Prokhorova

Prokhorova Marina Vyacheslavovna — Candidate of Sciences in Sociology, Associate Professor, Associate Professor of the Department of Public Relations Marketing and Communication, Nizhniy Novgorod State Technical University R.E. Alekseev, Nizhniy Novgorod
prokhorovangu@gmail.com

This article examines the reasons for the behavioral strategies of working pensioners with different educational backgrounds, their commitment to work and workforce, financial motives, financial help to their families, the option of deferring of old age.

Keywords: senior generation, employment of the elderly people, behavioral strategy, pensioner, working pensioner, employment motives, generativity.

ПЕНСИОННАЯ РЕФОРМА КАК БАРЬЕР, ЗАТРУДНЯЮЩИЙ ИНТЕГРАЦИЮ МОЛОДЕЖИ В СФЕРУ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ

А.В. Ермилова

Ермилова Анна Вячеславовна — кандидат социологических наук, доцент, доцент кафедры общей социологии и социальной работы факультета социальных наук Национального исследовательского Нижегородского государственного университета им. Н.И. Лобачевского, г. Нижний Новгород
ermilova.75@bk.ru

Анализируется влияние пенсионной реформы на функционирование системы трудовых отношений в российском социуме. В частности, выявляется восприятие молодыми людьми пенсионной реформы как барьера, затрудняющего их интеграцию в систему занятости населения, с помощью двухэтапного социологического исследования, проведенного до реформирования пенсионной системы в РФ и после нее ($n = 296$ чел.; $n = 118$ чел.). Современная молодежь сегодня в определенной степени воспринимает себя как объекта социального риска, тогда как лиц в возрасте 55/60 лет 60/65 лет как субъекта нового риска в системе трудовых отношений. В результате пенсионная реформа провоцирует ситуацию столкновения социальных интересов социальных групп, а именно, конфликт интересов на рынке труда разных возрастных когорт.

Ключевые слова: молодежь, пенсионная реформа, рынок труда, восприятие, барьер.

Пенсионная реформа, осуществленная в 2018 г., не так однозначна была воспринята российской общественностью, о чем свидетельствуют многочисленные митинги в российских городах [1], проведенные сразу же после ее принятия, что сопряжено с нежеланием значительной части россиян оставаться более продолжительное время в сфере занятости. Преобладающее негативное отношение к реформированию пенсионной системы со стороны значительной части общественности может быть связано, во-первых, с меньшей продолжительностью жизни пожилых людей в РФ, чем за рубежом (Россия в 2021 г. занимала 101-е место по продолжительности жизни [2]); во-вторых, с ухудшением состояния здоровья стареющей части населения; в-третьих, со снижением адаптационных возможностей пожилой категории населения [3]; в-четвертых, с дефицитом рабочих мест в «новой» системе занятости. Разумеется, пенсионное реформирование в первую очередь затронет и трансформирует систему трудовых отношений, что в итоге может отразиться на деятельности иных социальных институтов, результатом чего может стать «смена:

- индивидуально-личностных и семейных биографий;
- вектора влияния возрастных когорт в различных структурах, будь то семья или трудовой коллектив;
- индикаторов общественного устройства» [4, с. 106].

Следовательно, пенсионная реформа провоцирует противостояние интересов различных социальных групп, в данном случае, мы можем говорить о потенциальных конфликтах на рынке труда разных возрастных когорт, а именно «бывших пенсионеров» (лиц в возрасте 55/60 лет и старше, согласно Пенсионному законодательству до 03.10.2018), представителей среднего возраста и молодежи. Более длительное пребывание старшей возрастной группы на рынке труда может спровоцировать:

1. Усиление дискриминации молодежи на рынке труда, в связи, во-первых, с отсутствием опыта или недостаточным его уровнем в социально-трудовых отношениях, во-вторых, с невысоким уровнем компетентности в профессиональной деятельности, особенно таких ее составляющих, как умения и навыки.

2. Стагнацию трудовой мобильности, а именно медленное продвижение по карьерной лестнице лиц среднего возраста и молодежи.

Нас, как исследователей, интересует вопрос восприятия молодежью пожилой категории населения как субъекта риска в системе трудовых отношений после осуществления пенсионного реформирования, хотя традиционно, старшая возрастная категория населения идентифицируется в системе занятости с социальной общностью, подверженной дискриминации и эйджизму [5]. В результате было проведено социологическое исследование в два этапа, целью которого является выявление восприятия молодыми людьми пенсионной реформы как барьера, затрудняющего их интеграцию в систему занятости населения. Для реализации этой цели были осуществлены:

- Первый этап «Отношение молодежи к лицам третьего возраста» до осуществления пенсионной реформы в 2017 г. методом анкетирования, в ходе которого приняли участие молодые люди в возрасте 12–18 лет ($n = 296$ чел.);

- Второй этап, реализованный качественным методом — интервью ($n = 118$ чел.), в ходе которого приняли участие представители высшей школы (студенты) после реализации пенсионной реформы в конце 2018 г.

До этапа повышения пенсионного возраста возрастная когорта старше 55–60 лет не отождествлялась с группой, препятствующей вхождению молодежи на рынок труда. Представители третьего возраста, интегрированные в трудовую сферу, идентифицировались в большей степени с объектом социальных рисков, то есть людьми, подверженными дискриминации на рынке труда. При этом, наиболее ярко выраженной сферой активизации прародителей молодежь считала приусадебное хозяйство (см. рис. 1).

Значительная часть молодых людей (82%) считают типичной сферой активизации их бабушек/дедушек подсобные хозяйства, признавая их труд важной натуральной помощью для своей семьи. Особое значение молодежь

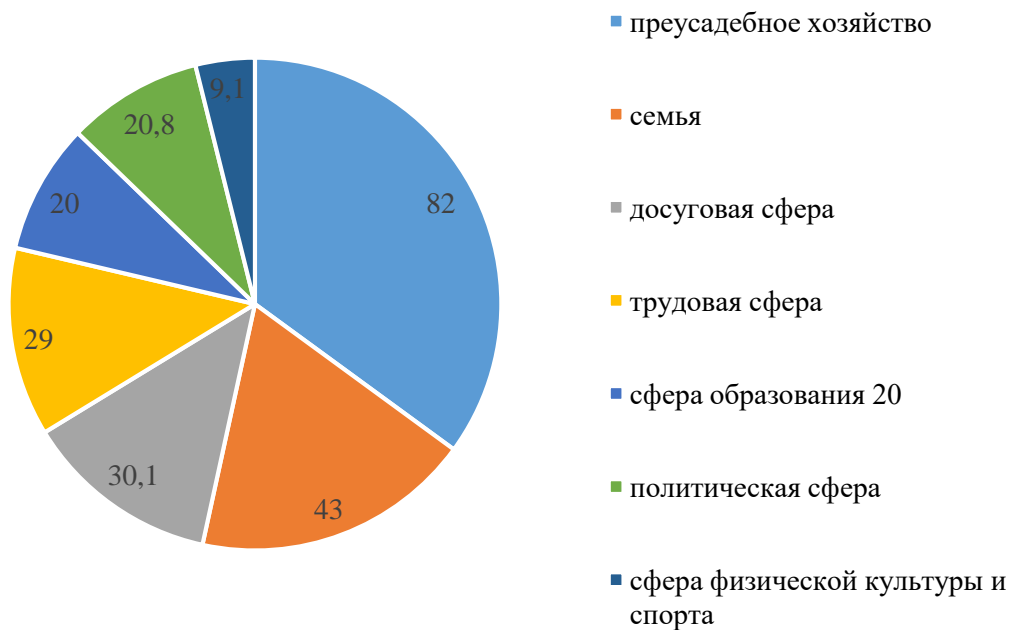


Рис. 1. Сферы активизации пенсионеров, в восприятии молодежи до реформирования пенсионной системы, в % ($n = 296$ чел.)

придает и системе межпоколенного взаимодействия, указывая, что воспитание подрастающего поколения (внуков) в определенной степени лежит на прародителях (43%). Однако, социализирующая функция прародителей в большей степени соотносится с женским полом — бабушками (соответственно: жен. — 68%; муж. — 24%), в то время, как семейные пенсионеры мужского пола в большей степени интегрируются в рынок труда преимущественно до 65 (56%). Значительная часть женщин пенсионного возраста тоже включены в систему трудовых отношений, реализуя себе в ней в большей степени аналогично мужчинам до 65 лет. Однако, работающих женщин более старших возрастных групп больше, чем мужчин, что связано, во-первых, с более продолжительной жизнью «слабого пола», во-вторых, с преобладанием женщин в некоторых сферах бюджетной направленности, например, образовательной.

Активизация пожилых людей в сфере занятости населения до пенсионного реформирования не рассматривалась молодежью как барьер, затрудняющий их вход и функционирование на рынке труда. По их мнению, пожилые люди в сфере занятости населения на являлись для них конкурентами в связи с тем, что они обычно занимали рабочие места, которые являлись не востребованными молодежью, в связи с низким уровнем оплаты труда. Наибольшее число лиц третьего возраста, по мнению участников опроса, живет на уровне прожиточного минимума — 52,4%. При этом, значительное количество респондентов (30,7%) воспринимают пенсионеров как людей, едва сводящих концы с концами, что

подталкивает пожилых к занятости на рабочих местах, не требующих высокой квалификации.

Что же происходит сейчас с восприятием молодежью реализации пенсионной реформы по прошествии почти четырех лет после ее принятия?

После проведения пенсионной реформы, как показывают данные интервью студентов, у молодых людей возникли трудности в понимании термина «пожилой человек». Если до 2018 г., по их мнению, пенсионерами считались лица, вышедшие на пенсию, то сегодня возрастная когорта в возрасте 55/60 лет до 60/65 лет, в зависимости от пола, уже, скорее всего, не принадлежит к пожилым людям, в связи с увеличением возрастных границ после пенсионного реформирования. Для молодежи этот вопрос остается открытым, что подчеркивает маргинальное положение «бывших пенсионеров».

Исходя из жизненного опыта межпоколенного взаимодействия, представители студенческой молодежи отметили, что значительная часть пожилых людей, даже после реформирования пенсионной системы, интегрирована в трудовые отношения. Несмотря на обещания представителей органов государственной власти РФ, пенсия российских пенсионеров по прошествии практически четырех лет остается на низком уровне [6], что подталкивает лиц третьего возраста работать, пока позволяет здоровье. Кроме низкого уровня пенсионного обеспечения, участники опроса отметили и следующие причины занятости их прародителей: необходимость помогать детям/внукам/родственникам, любовь к профессии, страх одиночества. Следует отметить, что страх одиночества как причина интеграции в трудовые отношения в большей степени соотносится с женщинами-пенсионерками, которые в большей степени испытывают такое чувство, в связи с более ранним уходом супруга, отсутствием тесного взаимодействия со своими детьми/внуками, например, в силу отдаленного проживания. Следовательно, необходимость поддержания прежнего уровня жизни, желание приносить пользу семье и в целом обществу могут подталкивать людей преклонного возраста к участию в трудовой деятельности, пока им позволяет здоровье даже после реформирования пенсионной системы.

Практически всех участников опроса (96%) не устраивает долгосрочное присутствие их самих в сфере занятости населения, что связано с отсутствием желания осуществлять трудовую деятельность дольше, чем старшее поколение, которое до проведения пенсионной реформы приобрело статус «пенсионер» в возрасте 55/60 лет. При этом, растет уровень их обеспокоенности относительно интеграции молодых специалистов в социально-трудовые отношения. Большинство участников опроса полагают (87%), что их позиция на рынке труда

после реформирования пенсионной системы может усугубиться еще в большей степени, в связи с высоким уровнем компетентности лиц в возрасте 55/60–60/65 лет в зависимости от пола и их более продолжительным пребыванием в сфере занятости населения. К тому же они отметили, что современная система занятости не была модернизирована, в частности, не были созданы новые рабочие места, тогда как численность наемных работников увеличилась. Поэтому современная молодежь в определенной степени воспринимает себя как объекта социального риска, тогда как лиц в возрасте 55/60 лет–60/65 лет как субъекта нового риска в системе трудовых отношений, так как в настоящее время происходит столкновение поколений на рынке труда.

В заключении хотелось бы обратить внимание и на иные последствия пенсионной реформы, на которые указывает д.соц.н., проф. Г.С. Широкалова:

- «отчуждение в «большой» семье, поскольку бабушки/дедушки исключены из системы присмотра и социализации детей;
- снижение рождаемости, поскольку неизбежен выбор между карьерой (для большинства — зарабатыванием средств к существованию) и уходом/воспитанием ребенка;
- увеличение количества детей, отдаваемых в ясли с 2-х месяцев;
- повышение детской заболеваемости с последующей инвалидизацией;
- повышение девиантности поведения детей с последующим переходом к криминализации;
- снижение доступности социализации детей через дополнительное образование;
- увеличение числа пациентов хосписов, Домов инвалидов для лиц «третьего возраста»;
- рост числа самоубийств среди лиц «третьего возраста» [7].

Невозможно не отметить, что последствия пенсионной реформы, указанные выше, коснутся не только экономической сферы, в частности, системы социально-трудовых отношений, но и самого важного института общества — семьи, что в итоге приведет к его трансформации.

Список литературы

1. В регионах России прошли митинги против пенсионной реформы [Электронный ресурс]. URL: <https://www.svoboda.org/a/29517448.html> (дата обращения: 29.12.2021).
2. Средняя продолжительность жизни по странам мира 2020 (обн.2021): мужчины, женщины и оба пола список, таблица [Электронный ресурс]. URL: <http://www.statdata.ru/prodolzhitelnost-zhizni-v-stranah-mira> (дата обращения: 29.11.2021).
3. Болезни пожилого возраста [Электронный ресурс]. URL: <http://www.krascmp.ru/2017/10/01/bolezni-pozhilogo-vozrasta/> (дата обращения 29.11.2021).

4. Ермилова А.В., Судьин С.А., Судариков А.А. О пенсионной реформе как «о троянском коне» // Вестник ННГУ им. Н.И. Лобачевского. Серия: Социальные науки. 2019. № 2. С. 106–111.

5. Клепикова Е.А., Колосницына М.Г. Эйджизм на российском рынке труда: дискриминация в заработной плате // Российский журнал менеджмента. 2017. Т. 15. № 1. С. 69–88.

6. Пенсионный провал: эксперты предсказали дальнейшее снижение уровня жизни пожилых россиян [Электронный ресурс]. URL: <https://www.mk.ru/economics/2021/10/31/pensionnyu-proval-eksperty-predskazali-dalneyshee-snizhenie-urovnya-zhizni-pozhilykh-rossiyan.html> (дата обращения: 09.12.2021).

7. Широкалова Г.С. Страна одиноких старух? // Материалы Межрегиональной научно-практической конференции «Социальный потенциал пожилых людей: условия, опыт, проблемы эффективного применения». Саранск. 2019 [Электронный ресурс]. URL: https://www.elibrary.ru/download/elibrary_39550614_68100869.pdf (дата обращения: 09.12.2021).

PENSION REFORM AS A BARRIER TO THE INTEGRATION OF YOUNG PEOPLE IN EMPLOYMENT

A.V. Ermilova

Ermilova Anna Vyacheslavovna — Candidate of Sociology, Associate Professor, Associate Professor of the Department of General Sociology and Social Work, Faculty of Social Sciences, Lobachevsky University, Nizhny Novgorod
ermilova.75@bk.ru

The author analyzes the impact of pension reform on the functioning of labor relations system in Russian society. In particular, it reveals young people's perception of pension reform as a barrier to their integration into the employment system, using a two-stage sociological study conducted before and after the reform of the pension system in Russia ($n = 296$ people; $n = 118$ people). Modern young people today, to a certain extent, perceive themselves as an object of social risk, while persons aged 55/60–60/65 years as a subject of new risk in the system of labor relations. As a result, the pension reform provokes a situation of collision of social interests of social groups, namely, the conflict of interests in the labor market of different age cohorts.

Keywords: young people, pension reform, labor market, perception, barrier.

УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИМ СТАРЕНИЕМ ПЕРСОНАЛА РОССИЙСКИХ КОМПАНИЙ В УСЛОВИЯХ ТРЕБОВАНИЙ РЫНКА ТРУДА ИНДУСТРИИ 4.0

И.С. Леонова

Леонова Ирина Сергеевна — кандидат социологических наук, доцент кафедры отраслевой и прикладной социологии факультета социальных наук
Национального исследовательского Нижегородского государственного университета
им. Н.И. Лобачевского, г. Нижний Новгород
irina.leonova@unn.ru

Рассматривается вопрос возрастного измерения рынка труда в условиях изменения экономического уклада. Проанализирована многоликость и неоднозначность феномена возраста как многофакторного понятия с целым комплексом эндогенных и экзогенных характеристик. Предложена теоретическая модель социально-психологического старения персонала современных предприятий как интерактивного процесса, в основу которой легла теория Т. Парсонса, раскрывающая системную детерминацию старения на уровнях культуры, организационной культуры, личности и организма как социального действия. В представленной модели социально-психологического старения обозначена особая роль организационной культуры как организационного феномена, социально-психологического контекста трудовой деятельности и системного метода управления персоналом. Сделаны выводы о справедливости представленной модели социально-психологического старения в отношении разновозрастного женского и мужского персонала инновационных и ординарных производственных и медицинских предприятий по результатам проведенного эмпирического исследования. Разработаны ключевые управленческие принципы в отношении регуляции проявлений социально-психологического возраста.

Ключевые слова: социально-психологическое старение, социально-психологический возраст, требования рынка труда Индустрии 4.0, возрастные и гендерные стереотипы, управленческие принципы

Тема возраста всегда была актуальной для ученых из разных сфер научного знания – биологов, медиков, социологов, психологов, антропологов. В последние десятилетия на Западе, а теперь и в России, особую актуальность приобретает проблематика старших возрастов. Это не случайно, ведь в последние десятилетия идея продления активного трудоспособного периода своей жизни стоит на повестке дня у большинства людей. С другой стороны, экономика испытывает нехватку персонала в связи со старением населения. Но эти два тренда не решают задачи обеспечения экономики качественным персоналом. Дополнительный человеческий ресурс в виде работников старших возрастов за счет реализации пенсионной реформы вряд ли автоматически будет способствовать достижению серьезных целей экономического развития. Широко известно, что в соответствии с возрастными и гендерными стереотипами работники старших возрастов и, в особенности, женщины, как правило, не

интересны работодателям. Ключевые технологии индустрии 4.0 — анализ больших данных, автономные роботы, симуляция (моделирование), интеграция IT-систем, промышленный интернет вещей, кибербезопасность, облачные вычисления, дополненная реальность и соответствующие компетенции не сочетаются с гендерными и возрастными стереотипами. От сотрудника компании требуются новые профессионально значимые качества: креативность, принятие инноваций, динамичность, постоянная готовность к обучению и самообучению, что традиционно ассоциируется с мужским персоналом молодого возраста, определяя возрастное и гендерное измерения рынка труда. В то же время набирают силу и негативные возрастные стереотипы молодости.

Актуальность исследования социально-психологического старения в российских компаниях:

1. Наступление нового технологического уклада.
2. Возрастные и гендерные стереотипы.
3. Затянувшаяся смена парадигмы социально-экономического развития.
4. Проводимая пенсионная реформа.

Вводятся новые научные понятия:

Социально-психологическое старение в трудовой деятельности (СП старение) — интерактивный процесс, имеющий внутреннюю и внешнюю детерминацию, характеризующийся утратой человеком в ходе жизненного пути комплекса важных адаптационных характеристик, необходимых ему как субъекту труда для выполнения развивающейся трудовой деятельности во всей полноте. Эти утраты фиксируются в характеристиках социально-психологических возрастных стереотипов старости.

Социально-психологический возраст в трудовой деятельности (СП возраст) — субъективный и социальный феномен, в котором фиксируется возрастное самочувствие человека, сформированное на основе самовосприятия комплекса физических, интеллектуальных и социальных компетенций, соотносимых с типичными характеристиками какого-либо более молодого или более позднего хронологического возраста, и комплекс характеристик восприятия его представителями социума (конгруэнтный самовосприятию человека).

Исследовательский вопрос:

Противоречие между устойчивостью возрастных стереотипов и реальностью успешной работы значительного числа людей старшего возраста предопределяет актуальность исследования социально-психологического

старения применительно к трудовой деятельности как проблемы социальной и организационной регуляции возрастных проявлений, успешное решение которой обеспечит снижение и даже снятие влияния возрастных стереотипов на рынок труда.

Решение этой задачи не только повысит социальные и управленческие возможности создания человеческого капитала компаний, но и внесет вклад в решение фундаментальной проблемы социологии — управления социальным поведением человека.

Теоретическая управленческая модель детерминации социально-психологического старения

Старение является интерактивным процессом, поэтому оно может быть рассмотрено как социальный феномен и социальное действие. Такой подход позволяет дать анализ этого феномена и его детерминации на уровне культуры общества, социальных контекстов, личности и организма, что открывает подходы к управлению этим процессом (рис. 1).



Рис. 1. Теоретическая модель детерминации социально-психологического старения

Для каждого уровня регуляции социального действия в условиях внешнего требования инновационного организационного развития компании характерно специфическое противоречие, являющееся детерминантой социально-психологического старения работников:

- на уровне культуры — это противоречие между ценностями традиционной культуры и ценностями организационного развития;
- на уровне организации — между требованиями корпоративной культуры и организационной культуры;
- на уровне личности — между корпоративными требованиями и индивидуальными ценностями;
- на уровне организма — между корпоративными требованиями и комплексом характеристик субъективного благополучия работника.

Цель исследования — выявить возрастные и гендерные характеристики ценностно-мотивационной готовности персонала к организационным изменениям на предприятиях с разной включенностью в инновационные процессы на уровне личности.

Респонденты — инженеры ординарной и инновационной производственных компаний, врачи ординарной муниципальной поликлиники и инновационной частной клиники ($N = 840$). Выделены три возрастные группы: женщины до 35 лет, от 35 до 54, 55 лет и старше примерно в равном соотношении; мужчины до 35 лет, от 35 до 59, 60 лет и старше. Все участники исследования имеют опыт работы в организации не менее 3 лет, что означает полную адаптацию к организационным условиям.

Методы исследования:

– Диагностика организационной культуры и организационно-культурных предпочтений персонала в форме анкетирования персонала по методу К. Камерона и Р. Куинна.

– Исследование вовлеченности персонала в трудовую деятельность «Профессиональные самоидентификации», анкетирование по методу М. Куна и Т. Макпартленда.

– Исследование субъективного благополучия персонала методами самооценивания и экспертной оценки шкалы дистресса Р. Кесслера, авторской анкеты «Социально-психологическое самочувствие в трудовом коллективе» и авторской анкеты социальной составляющей социально-психологического возраста персонала.

Выводы:

1. Проведена проверка поуровневой регуляции социально-психологического старения в организационных условиях инновационных и ординарных производственных и медицинских компаний. Показано, что организационные условия и менеджерские практики инновационных компаний способствуют сдерживанию социально-психологического старения и, наоборот, организационные условия ординарных компаний способствуют социально-психологическому старению персонала.

Сотрудники компаний с организационной культурой с выраженным инновационным компонентом ощущают себя более бодрыми, здоровыми в целом и по состоянию нервной и сердечно-сосудистой систем, в частности, меньше испытывают стресс организационной природы, позитивно оценивают свое психологическое самочувствие в трудовом коллективе, чувствуют себя моложе хронологического возраста, ценят сложившийся тип организационной культуры и, в результате, в существенно бóльшей мере личностно вовлечены в трудовой процесс и организационную жизнь предприятия, чем их коллеги в традиционной для России организационной культуре иерархически-кланового типа.

2. Выделен комплекс ключевых индикаторов и феноменов социально-психологического старения применительно к трудовой деятельности в современных организационных условиях на всех уровнях его детерминации.

3. Доказана центральная роль организационной культуры в качестве регулятора социально-психологического старения персонала.

4. Выявлены компоненты субъективного благополучия/неблагополучия персонала как эмоционального регулятора принятия инноваций и показателя социально-психологического возраста: переживание организационного стресса, уровень усталости от организационных условий, самооценка состояния здоровья, психологическое благополучие в трудовом коллективе, возрастная самооценка.

Предлагаемые ключевые управленческие принципы:

1. Отказ менеджмента от возрастных и гендерных стереотипов;

2. Разработка корпоративной культуры на основе приоритета инновационных ценностей.

3. Опережающий характер социально-психологической подготовки персонала к проводимым преобразованиям в системах внутренних коммуникаций, отбора, формирования управленческого резерва, корпоративного обучения и управления на рабочих местах.

4. Системность организационных изменений, обоснованно затрагивающих техническое ядро служб административной поддержки и менеджмента всех уровней: линейного, среднего, высшего, во всех подсистемах компании: производственной, формальной, неформальной и внеформальной.

5. Необходимость социологически обоснованной системности изменений.

6. Корпоративное обучение на основе динамичной компетентностной, возрастной и гендерной дифференциации персонала.

7. Изменение организационной культуры на основе приоритета инновационных ценностей и сближения ее характеристик с корпоративными требованиями.

Список литературы

1. Васильева Е.Н., Скобелина Н.А., Николенко Н.А., Дулина Н.В. Социальная активность пожилых людей в современной России: гендерный аспект // Logos et Praxis. 2018. Т. 17. № 2. С. 44–47.

2. Захарова Л.Н., Леонова И.С., Махалин А.И. Социально-психологический возраст в трудовой деятельности // Вестник ННГУ. Серия «Социальные науки». 2019. Т. 56. № 4. С. 77–86.

3. Захарова Л.Н., Саралиева З.М., Леонова И.С., Заладина А.С. Усталость как показатель социально-психологического возраста персонала // Системная психология и социология. 2019. № 2. С. 36–52.

4. Кергроуч С. Индустрия 4.0: новые вызовы и возможности для рынка труда // Форсайт. 2017. Т. 11. № 4. С. 6–8.

5. Крайг Г. Психология развития. СПб: Питер, 2018. 352 с.

6. Парсонс Т. О структуре социального действия. М.: Академический проект, 2018. 435 с.

7. Baltes P.B., Reese H.W., Lipsitt L.P. 1980. Life-span developmental psychology // Annual Review of Psychology. 1980. No. 31. P. 65–110. [Электронный ресурс]. URL: <http://dx.doi.org/10.1146/annurev.ps.31.020180.000433> (дата обращения: 26.01.2022).

8. Lasker G.W. Human biological adaptability. The ecological approach in physical anthropology // Science. 1969. No. 166. P. 1480–1486. [Электронный ресурс]. URL: <http://dx.doi.org/10.1126/science.166.3912.1480> (дата обращения: 26.01.2022).

9. Leonova I., Zakharova L., Bretones F.D. Stress, health self-assessment, social and psychological age of women's staff in organizational cultures of different types // Journal of Talent Development and Excellence. 2018. Vol. 10. № 2. P. 112–131.

10. Magalhaes J.P., Passos J.F. Stress, cell senescence and organismal ageing // Mechanisms of Aging and Development. 2018. Vol. 170. P. 2–9.

11. Scott A., Herbst S.A., Houmanfar R. Psychological approaches to values in organizations and organizational behavior management // Journal of Organizational Behavior Management. 2009. Vol. 29. № 1. P. 47–68.

12. Staudinger U.M. Images of aging: outside and inside perspectives // Annual Review of Gerontology and Geriatrics. 2015. Vol 35. № 1. P. 187–210.

MANAGING SOCIO-PSYCHOLOGICAL AGING IN RUSSIAN COMPANIES UNDER INDUSTRY 4.0 LABOR MARKET REQUIREMENTS

I.S. Leonova

Leonova Irina Sergeevna — Candidate of Sociology, Associate Professor,
Department of Industrial and Applied Sociology, Faculty of Social Sciences,
Lobachevsky University, Nizhny Novgorod
irina.leonova@unn.ru

The article deals with the issue of age dimension of the labor market under conditions of changing economic structure. It analyzes diversity and ambiguity of age phenomenon as a multifactor concept with the whole complex of endogenous and exogenous characteristics. The paper offers a theoretical model of socio-psychological aging of staff employed by modern enterprises as an interactive process which is based on T. Parsons' theory, revealing the system determination of aging on the levels of culture, organizational culture, personality and organism as a social action. In the suggested model of social-psychological aging special attention is given to organizational culture as an organizational phenomenon, social-psychological context of labor activity and system method of personnel management is outlined. The authors make conclusions about validity of the presented model of socio-psychological aging in relation to different-aged female and male personnel of innovative and ordinary production and medical enterprises based on the results of the empirical study. The paper devises key managerial principles for regulating manifestations of socio-psychological ageing.

Keywords: socio-psychological aging, socio-psychological age, labor market requirements of Industry 4.0, age and gender stereotypes, managerial principles.

**VI Всероссийский социологический конгресс
«Социология и общество: традиции и новации
в социальном развитии регионов»**

**Секция 21
«Состояние трудовых отношений в России и их влияние
на развитие отечественной экономики»**

**Дискуссионная площадка
«Персонал старшего возраста как человеческий
капитал современного общества: условия,
возможности, ограничения»**

Санкт-Петербург, 9 декабря 2021 г.

Составитель и научный редактор: З.Х. Саралиева

Компьютерная верстка: Д.Е. Ивашечкина, Е.С. Рябинская

Печатается в авторской редакции

Издательство Нижегородского государственного университета им. Н.И. Лобачевского
г. Н. Новгород, пр. Гагарина, д. 23

Подписано в печать 03.02.2022 г. Формат 60x84 1/16.
Уч.-изд. л. 8,3. Усл. печ. л. 6,5. Заказ № 555. Тираж 500 экз.

Отпечатано с готового оригинал-макета в типографии
Нижегородского государственного университета им. Н.И. Лобачевского
г. Н. Новгород, ул. Б. Покровская, д. 37