

УДК 316

DOI 10.52452/18115942_2023_4_92

РЕСУРСНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ОТЛОЖЕННОГО СТАРЕНИЯ

© 2023 г.

З.Х. Саралиева

Саралиева Зарэтхан Хаджи-Мурзаевна, д.и.н.; профессор кафедры общей социологии и социальной работы Нижегородского государственного университета им. Н.И. Лобачевского, ассоциированный сотрудник Социологического института РАН – филиала Федерального научно-исследовательского социологического центра РАН, Санкт-Петербург
zara@fsn.unn.ru

*Статья поступила в редакцию 25.01.2023**Статья принята к публикации 20.10.2023*

Предлагается рассмотрение вводимой в дискурс долголетия и положения старшего поколения в современном обществе категории отложенное старение в следующих аспектах: сочетание с другими близкими определениями – активное долголетие, проактивность, позитивная старость, жизнеспособность, благополучное старение, успешное старение. Отложенное старение – многоуровневый процесс: социальный, социальный, индивидуальный; необходимость его контролируемости на основе законодательно-правовой базы, многоакторность (государство – социально ответственный бизнес – институты гражданского общества – семья – сам человек); трудовая профессиональная занятость/активность как терминальная ценность/потребность, фактор-гарант осуществления жизнедеятельности во всех сферах общества, особо отметим материальное обеспечение, социальное благополучие, удовлетворение потребности в продолжении профессиональной активности, социальную защищенность. Трудовая профессиональная активность/трудовая профессиональная занятость требует сохранения в возможно более полном объеме профессиональных функций. Рассмотрены барьеры в их осуществлении (наиболее отягчающие обстоятельства положения старшего поколения связываем со стереотипным восприятием пожилого человека, проявлениями эйджизма, искусственной инфантилизацией и инвалидизацией старших поколений). На основе авторских эмпирических исследований и изучения социологической литературы суммированы требования новой экономики к персоналу и мера соответствия им старшего поколения. Особое внимание сфокусировано на влиянии организационной культуры инновационных компаний/предприятий на самочувствие пожилых, в частности сдерживание социально-психологического старения работников. Подчеркиваются значимые для процесса отложенного старения роль, поведение, образ жизни, интенции людей среднего возраста, во многом определяющие и позитивное, и негативное влияние на общую атмосферу восприятия социумом поколений 65+.

Ключевые слова: отложенное старение, трудовая профессиональная активность/занятость, протективные факторы и барьеры, ресурсное обеспечение.

Введение

Введение в дискурс долголетия и положения старшего поколения в современном обществе категории «отложенное старение» (ОС) представляется актуальным и перспективным.

Замечу, что не кажется обоснованным противопоставление ОС другой, хорошо разработанной в социологии и демографии категории «активное долголетие». По логике, путь к нему идет через «отложенное старение». Логичнее ОС рассматривать как этап маршрутизации людей старшего возраста.

В предложенном тексте авторский интерес сосредоточен на ресурсном обеспечении отложенного старения и барьеров его формирования и реализации.

Исследования различных аспектов жизнедеятельности старших поколений современной России активизировались в связи с инициативами ООН. В декабре 1982 г. на Всемирной ассамблее ООН был принят Между-

народный план действий по проблемам старения [1]. В 1991 г. приняты Принципы ООН в отношении пожилых людей [2], Декларация по проблемам старения в 1992 г. [3] и 1999 г. провозглашен Международным годом пожилых людей.

В декабре 1991 г. резолюцией Генеральной Ассамблеи приняты Принципы Организации Объединенных Наций в отношении пожилых людей, в подзаголовке обозначена квинтэссенция документа – «Сделать полнокровную жизнь лиц преклонного возраста». Стоит привести ряд положений, созвучных нашему основному тезису о роли занятости в обеспечении отложенного старения: «Высоко оценивая вклад, который вносят пожилые люди в жизнь своего общества», «Учитывая, что во всех странах как никогда прежде возрастает число лиц преклонного возраста, состояние здоровья которых лучше, чем когда-либо ранее», «...заинтересованным и дееспособным пожилым людям необходимо обеспечить возможности участвовать в каждо-

дневной жизни общества и вносить в неё вклад». Далее следует призыв к правительствам стран-членов ООН основывать свои национальные программы на следующих принципах.

Пожилые люди должны иметь возможность:

- работать или заниматься другими видами приносящей доход деятельности;
- участвовать в определении сроков и форм прекращения трудовой деятельности;
- участвовать в соответствующих программах образования и профессиональной подготовки. Эти принципы объединены общим заголовком «Независимость». Другие принципы названы: «Участие», «Уход», «Реализация внутреннего потенциала» («иметь возможность для всесторонней реализации своего потенциала»), «Достоинство» [2].

Декларация по проблемам старения (ООН, 1992 г.) «настоятельно» призвала международное сообщество поддерживать национальные инициативы, связанные с проблемами старения, содействовать процессу сбора данных, научных исследований, подготовки кадров, обмена информацией. Подчеркнем некоторые положения:

- лиц старшего возраста рассматривать как членов общества, вносящих вклад в его развитие, а не как обузу;
- все население должно готовить себя к более поздней поре жизни;
- старшее и молодое поколения должны сотрудничать в поиске оптимального соотношения между традицией и новаторством в экономическом, социальном и культурном развитии [3].

Социологи Нижегородского госуниверситета им. Н.И. Лобачевского откликнулись на актуализацию проблем старшего поколения организацией в 2000 г. международной конференции «Пожилые люди – взгляд в XXI век», в которой приняли участие социологи, психологи, юристы, медики, социальные работники 31 региона РФ.

Накануне конференции, как обычно, кафедра общей социологии и социальной работы ННГУ им. Н.И. Лобачевского совместно с Нижегородским отделом Института социологии РАН провела исследование «Пожилой человек в современной России», ряд статей изданного сборника «Пожилые люди: взгляд в XX век» основаны на его материалах и выводах [4]. Опрошено было 500 пожилых людей во всех районах Нижнего Новгорода и в 13 районах области. Курировала исследование администрация Нижегородской области, предоставив свою площадку для встречи ученых и сотрудников социальных учреждений.

Открывалась конференция докладом директора департамента по труду и социальной защите населения Б.И. Мохова – о направлении со-

циальной политики в отношении пожилых людей. Приведу названия докладов, вызвавших оживленную дискуссию участников: «Социально-экономические проблемы стареющего общества (проф. Е.Ф. Молевич, г. Самара); «Международный год пожилых людей» (Н.Е. Босик, г. Минск); «Пожилые люди и проблема насилия в семье» (С.В. Кочеткова, г. Нижний Новгород); «Пенсионеры в аграрном секторе Польши» (Л.Б. Парфенова, г. Ярославль); «Социальные услуги для пожилого населения: зарубежный опыт» (Н.Р. Стронгина, г. Нижний Новгород); «Пожилые люди: новые неравенства» (С.С. Балабанов, г. Нижний Новгород).

Главная задача проведенного исследования – привлечение внимания ученых и администрации к личности пожилого человека, его социальной субъектности:

- способность быть субъектом прав и обязанностей;
- обладание социально обусловленными возможностями к самостоятельной социально-преобразующей деятельности на основе свободного социального выбора;
- использование своего потенциала (независимости мышления, креативности);
- ответственность за свое социальное поведение [4, с. 19]. Один из выводов: «от социального благополучия и социальной защищенности пожилых зависит стиль и полноценность жизни будущих поколений» [4, с. 21].

Дискуссия развернулась вокруг проблем – государственная политика в отношении ветеранов и пожилых граждан России; актуальные проблемы гериатрической помощи; социальные, социально-психологические и социокультурные проблемы пожилых людей. Результаты конференции были обобщены в сборнике.

Отмечу также публикации Н.Ф. Дементьевой с акцентом на проблемах психического здоровья пожилых [4, с. 7–9]; О.В. Красновой, представившей исследования пожилых директором Совета Европы и московским центром «Геронтолог» [4, с. 12–13, 45–46]; О.В. Безаевой со статистическими данными о пожилых Нижегородской области [4, с. 27–30]; Т.З. Козловой о динамике качества жизни пожилых [4, с. 139–140]; Л.В. Митякиной об интеллектуальной продуктивности пожилых [4, с. 150–151].

В 2021 г. наш университет провел международную научно-практическую конференцию «Старшее поколение современной России». Участвовали представители 14 стран, 38 городов РФ, 58 вузов, 32 научных центров и социальных учреждений [5]. Пленарное заседание предоставило площадку для подведения некоторых итогов геронтологических исследований в

России И.А. Григорьевой [5, с. 20–23], Н.В. Дулиной и Е.В. Ануфриевой [5, с. 29–33], Т.К. Ростовской [5, с. 56–61], Г.Г. Силласте [5, с. 74–86], С.А. Судьину [5, с. 86–91], В.Н. Ярской-Смирновой и Е.Р. Ярской-Смирновой [5, с. 99–107], а также работам, посвященным проблемам пожилых Китая, Германии, Испании, Италии. Третья секция «Трудовая деятельность людей старшего поколения» [5, с. 300–397] всесторонне рассмотрела вклад занятости в активное долголетие пожилых как одного из краеугольных оснований отложенного старения. Обращу внимание на выводы А.П. Багировой и К.А. Сапожниковой о прародительстве как трудовом процессе [5, с. 300–304]; С.А. Баркова о социальных практиках пожилых [5, с. 304–307]; И.Е. Золина о регулировании рынка труда работников старших возрастов [5, с. 312–316]; Е.А. Полищук о занятости пожилых в Республике Крым [5, с. 317–320]; Н.Н. Шестаковой о модели «серебряной» экономики на постсоветском пространстве [5, с. 320–327]; И.С. Карпиковой о возможностях и ограничениях трудовой занятости пожилых [5, с. 334–338]; А.В. Рушевой о конкурентоспособности работников старшего поколения [5, с. 349–354]; Н.В. Шабровой об отношениях работников разных возрастных групп [5, с. 375–379]; А.В. Шакуровой о профессиональном портрете педагогов-воспитателей «третьего возраста» [5, с. 379–385].

Объем сборника 45,3 печатного листа позволяет судить о пополнении кадров социологов-геронтологов учеными молодых возрастов, о неослабевающем интересе к проблемам пожилых. Вообще подобные конференции и публикации их материалов отражают, как правило, итоги эмпирических исследований последних лет и их теоретическое осмысление.

Из монографических публикаций последних лет, целиком посвященных проблемам жизнедеятельности старших поколений, отметим коллективную монографию екатеринбургских социологов под редакцией профессоров П.А. Амбаров, Г.Е. Зборовского, Н.В. Шабровой и Е.А. Шуклиной об образовании как ресурсе людей «третьего возраста» со специальным изучением «серебряного» образования и рынка труда в регионе. Одна из основных идей авторов – необходимость обновления и развития профессионального капитала для включенных в рынок труда работников старших возрастов [6].

В 2022 г. опубликована коллективная монография под редакцией С.А. Баркова, И.В. Кузнецовой, А.В. Маркеевой, социологов и экономистов Москвы (МГУ им. М.В. Ломоносова), Ростова (Южный федеральный университет) и Беларуси (Гродненский госуниверситет

им. Я. Купалы) «Старшее поколение в постиндустриальных реалиях: жизненные и трудовые стратегии» об исследовании новых трендов трудоустройства (фриланс, самозанятость, дистант); подчеркивается особая значимость для пожилых нахождения нового баланса между видами социальных практик – труд, семья, досуг [7].

В последние годы была опубликована серия статей в ведущих социологических журналах, имеющих прямое или опосредованное отношение к проблеме отложенного старения. Это статьи И.А. Григорьевой, О.А. Парфеновой и И.С. Петуховой о занятости и социальном исключении пожилых [8], М.Э. Елютиной и С.В. Ситниковой о пролонгировании профессионально-трудовой деятельности пенсионеров по возрасту [9], И.Л. Сизовой и Н.С. Орловой о противоречиях занятости лиц старших возрастов [10], К.А. Галкина о политике активного долголетия в России и Европе [11].

Факторы и акторы реализации стратегии отложенного старения

Рассмотрим факторы, содействующие утверждению (определенной институализации) практик отложенного старения.

Перечислим их в нерейтинговом ключе, так как для разных социальных слоев и возрастных когорт определяющую или вспомогательную роли могут играть разные аспекты социетально-го/социального/индивидуального влияния:

- Запрос современного социума на *инклюзивный* подход к трактовке роли старших поколений *во всех сферах* жизнедеятельности общества – экономической, социальной, политической, духовно-нравственной – от делегирования прав представлять интересы к непосредственному их осуществлению;

- Ценностные ориентиры молодежи во взаимодействии в разных, подчас противоположных вариациях со старшими (стремление «заменить»/«вытеснить» как можно скорее; сотрудничество равноправных; забота, помощь, поддержание интенций у пожилых идеологии и практик отложенного старения);

- Жизнедеятельность старших поколений по принципу самостоятельного жизнеобеспечения (с известными послаблениями в случаях осложнения состояния здоровья);

- Ориентация и практики отложенного старения как массовидное настроение старших возрастных когорт. Адекватное понимание отличия от активного долголетия: главное – а) трудовая занятость, которая дает возможность гармоничного существования под эгидой практически всех социальных институтов; б) сохране-

ние резистентности к любым попыткам манипулирования сознанием и поведением; поддержание уровня критичности мышления, социальной субъектности в отличие от объектного отношения социального обслуживания;

– Позиции средних возрастных поколений. Утверждение префигуративного типа культуры [12, с. 322–323] во многих странах занимает все больший объем межпоколенного взаимодействия. Если у старших групп он приобретает нередко характер принудительной реверсивной социализации [13, с. 1–14], люди среднего поколения, особенно занятые в технологически передовых отраслях, сохраняют свою социокультурную нишу и в постфигуративном, и кофигуративном культурном обмене.

Барьеры в формировании и реализации стратегии отложенного старения:

– Проблемность активного участия в процессах цифровизации всех структур социума;

– Эйджизм, подрывающий межпоколенное взаимодействие;

– Пережитки или рецидивы социального изживденчества пожилых;

– Стремление молодых поколений локализовать активность старших в семье через воздействие на психолого-эмоциональное состояние дедушек/бабушек.

Известно, что влияние семьи может быть и протективным, и препятствующим. Различные взгляды всех поколений на семейные роли, распределение обязанностей может проявляться в гендерной асимметрии. Если продолжение трудовой деятельности мужчины-дедушки приветствуется или по крайней мере не вызывает возражения, то в случае бабушек реакция семьи может быть противоположной. Наиболее рельефно это проявляется в межэтнических и межконфессиональных браках. Сегодня их доля в городах и регионах с этнически смешанным населением достигает 50% от общего числа;

– Рассогласованность в восприятии старших поколений основных компонентов отложенного старения: акцентуация на внутрисемейной или разного рода общественной деятельности в ущерб компетентному долголетию в труде.

Проблему отложенного старения целесообразно рассмотреть и в сочетании с категорией «проактивность». Сошлюсь на сравнительно недавно вышедший перевод книги австралийского практикующего специалиста по методу терапии принятия и ответственности Расса Хэрриса «Осознанная любовь» (2009 г.). Он предлагает такое толкование проактивности – действие, движение к цели, основанное на личностных ценностях, непрерывный процесс. Один из выводов автора: цель может быть достигнута, но

проактивность не прекращается никогда (добавлю – *не должна* прекращаться. – З.С.). Проактивностью можно/нужно управлять, контролировать, поскольку в ней источник жизненной силы. Способность к проактивности трактуется как умение «реагировать осознанно, а не импульсивно; черпать вдохновение и ориентироваться на свои главные ценности; быть гибким и приспосабливаться к ситуации» [14, с. 13].

В осуществлении стратегии ОС необходимо постоянно иметь в виду общие характеристики старших поколений:

– Сохраняющаяся значимость последствий (экономических, медицинских, социокультурных/образовательных) территориальной принадлежности той или иной социальной общности. Особенно значимо проявляются в такой дихотомии, как мегаполис – село;

– Возрастная неоднородность в сочетании с ресурсной стратификацией, не позволяющая старшему поколению «стройными рядами» идти путем отложенного старения. Растущая общая продолжительность жизни дифференцирует интересы людей разных возрастных интервалов: 60+, 70+ – вполне работоспособных, остающихся на рынке труда; 70+, 80+ – сохраняющих позиции занятости, особенно в сфере умственного труда; 80+, 90+ – практически покинувших сферу внесемейного труда. Естественно, эта классификация имеет смысл в отношении людей, не отмеченных серьезными ограничениями по здоровью;

– Профессиональная структурированность, определяющая социальный спрос на ту или иную профессию, запросы рынка труда (если, еще раз подчеркнем, за основу ОС принять именно общественно-трудовой образ жизни). Сегодня по нарастающей идет кривая запроса на ИТ-профессии. Не забудем, что творческие профессии редко испытывают дефицит приложения своего таланта. Высшая школа, в последние десятилетия резко увеличивающая численность студенчества, позволяет пожилым держать себя в профессиональном тоне;

– Противоречие между потребностью в увеличении трудового ресурса для инновационного развития страны (не только экономики) и способностью поколений 45+ его обеспечить.

Успешность в предотвращении/минимизации/устранении любой социальной (экономической, культурной, психологической) проблемы опирается на непротиворечивое, рациональное, свободное от наслоения стереотипов сотрудничество следующих в нашем случае акторов:

– государство (трудовое законодательство, социальная политика, социальная работа, социальный контроль);

- работодатель (всех видов собственности и масштабов производства, с выраженной ориентацией на инновационность развития, социальное ответственность);
- *mitwelt* человека (семья, сослуживцы, друзья, этнические и религиозные сообщества);
- профессиональные ассоциации;
- НКО;
- волонтеры;
- сам человек, мотивированный на трудовую самореализацию в новых условиях.

Трудовая профессиональная занятость в достижении отложенного старения

Трудовая профессиональная активность (ТПА) многомерна.

Социетальное измерение позволяет рассмотреть ее как фактор социально-экономического развития той или иной общности, территории. Значение ТПА возрастает с расширением общности старших возрастов, что актуализирует вопрос о профессиональном образовании «для взрослых». До последней пенсионной реформы работодатель «терпел», мирился с уровнем профессиональной компетентности работника (до 55 лет женщин, до 60 лет мужчин). С продолжением «трудового возраста» меняются, можно сказать, ужесточаются квалификационные требования.

Социальное измерение – для самоутверждения возрастной общности, ее роли в межпоколенном взаимодействии и обмене, сохранении всех позиций (по М. Мид).

Индивидуальный уровень – для самореализации, самоутверждения в интересах сохранения ведущих позиций в семье (экономический вклад и независимость; психологическая устойчивость, эмоциональная стабильность; активное участие в жизни младших поколений). Важность сохранения прежних позиций (должность, полномочия, предпочтения, статус, а не просто занятость).

Трудовая профессиональная активность сможет ресурсно обеспечить отложенное старение, позитивную старость только в качестве терминальной ценности/потребности.

Трудовая профессиональная активность или трудовая профессиональная занятость (ТПЗ) являются фактором и гарантом:

- права на занятость;
- материального обеспечения;
- удовлетворения потребности в труде;
- ролевой многофункциональности;
- социального статуса;
- адаптационного потенциала в продолжающейся социализации к возможным ожидаемым или спонтанным изменениям (в отношении

к собственности; рабочей позиции; семейным проблемам; осложнениям здоровья, миграции/эмиграции);

- капитализации в другие ресурсные формы;
- возрастания человеческого капитала конкретных учреждений/организаций/компаний;
- социального благополучия;
- социальной защищенности. В нашей трактовке, эта категория включает ряд положений, характеризующих взаимодействия: человек – труд, культура и образование; самостоятельное жизнеобеспечение в самом объемном понимании; социальная психология общности, социальное партнерство; атрибут образа жизни большинства; результат усилий общества и деятельной позитивной силы личности [15, с. 294–295].

Еще раз следует в этом контексте подчеркнуть роль средних поколений: задача-минимум – постоянное поддержание их ресурсности на социально необходимом уровне; задача-максимум – пополнение и расширение ресурсной базы в возможно более широком спектре сфер ее реализации, то есть прежде всего в ТПЗ, но не только. Соответствовать сегодняшним требованиям рынка труда и определенным профессиям невозможно без включенности в образовательную сферу:

- смещение ценностных ориентаций в семейной жизни, воспитание поздних детей/внуков/правнуков требует новых педагогических навыков, знаний основ возрастной психологии;
- чтобы не выпасть из общности интеллигенции, пополнения требует общекультурный ресурс;
- рациональные суждения о политических, общественных процессах должны опираться на фундамент политической грамотности;
- удовлетворение потребности в профессиональной реализации.

ТПА/ТПЗ – сохранение, может быть и не в прежнем объеме, всех профессиональных функций (например, для профессора – преподавание во всех его формах (лекции, семинары, руководство курсовыми и выпускными работами, членство в государственных экзаменационных комиссиях); *научная деятельность* (исследования; участие в значимых профессиональных конференциях; публикации статей в рецензируемых изданиях, монографий; руководство аспирантами и докторантами; членство в диссертационных советах); общественная активность).

С этой точки зрения, не кажется социально и психологически корректной роспись функций вводимой в некоторых вузах должности профессора-консультанта. Сошлюсь на «Положение о должности «профессор-консультант» в ННГУ» [16], в котором определяются его ста-

туса, права, ответственность и должностные обязанности:

- научное консультирование аспирантов, докторантов;
- консультирование студентов;
- разработка программ, курсов, учебных пособий, учебников и иных учебно-методических материалов;
- изучение проблем, перспектив и тенденций развития в области научных интересов кафедры;
- участие в работе диссертационных советов;
- работа в редакционных коллегиях;
- выполнение функции тьютора в отношении к молодым преподавателям;
- подготовка монографий;
- участие в заседаниях кафедры.

Как видим, собственно учебной нагрузки (лекций и других обязательных условий непосредственного общения со студентами) не предусмотрено. Правда, есть пункт «иные обязанности по согласованию» с руководством подразделения, но вряд ли речь идет об учебной деятельности. Добавим, что предусмотрена доля ставки не более 0.5. Оплата труда «За счет средств от приносящей доход деятельности ННГУ». Количество штатных единиц профессор-консультантов по всему ННГУ не должно превышать 15. Подобную функциональную редуциацию не самой слаборесурсной части преподавательского состава с трудом можно рассматривать в качестве позитивного фактора если не «отложенного старения», то хотя бы «активного долголетия».

Возможно возражение: речь идет о людях 75+, но сказано, что право занимать эту должность имеют «являющиеся (т.е. сегодня. – З.С.) организаторами, руководителями основных научных, образовательных направлений ННГУ».

Научно-педагогические работники в стратегии отложенного старения

Представляется уместным прокомментировать данную ситуацию и вообще современное положение такой профессиональной группы, как научно-педагогические работники, опираясь на категорию прекарной занятости и некоторых ее характеристик [17].

Среди критериев принадлежности к прекариату авторы коллективной монографии «От прекарной занятости к прекаризации жизни» (2022 г., под ред. Ж.Т. Тощенко) на первое место выводят «отсутствие трудового договора или его оформление не более чем на 1 год» [17, с. 21]. В основе монографии и результаты всероссийского опроса «Прекариат-2021», проведенного в июне–июле 2021 г. среди преподавателей вузов

и работников здравоохранения (400:400 респондентов) 22 субъектов РФ, в том числе и в Нижегородской области [17, с. 18].

Глава 8-я монографии (автор – проф. М.Б. Буланова) названа «Преподаватели высшей школы: происходит ли прекариатизация труда и жизни?» [17, с. 155–172].

Ответ содержится в следующих приведенных данных: среди опрошенных 8.3% профессоров вузов работают по срочному трудовому договору до года [17, с. 327]; 79% работающих по подобному договору имеют трудовой стаж свыше 10 лет [17, с. 327]; своей работой скорее не удовлетворены и не удовлетворены 16.7% [17, с. 307]; по 10-балльной шкале свое место в обществе определили на – 5.1 балла, по материальному положению на 5.7 балла [17, с. 283]; роль интеллигенции в современной России оценена следующим образом: «играет незначительную роль» – 25.8%, «практически не играет никакой роли» – 17% [17, с. 296].

На этом фоне не выглядит алогичным один из выводов к главе об идущих в течение последнего времени в высшей школе «латентных процессах прекаризации» [17, с. 170].

Эмпирические данные о требованиях к персоналу современного рынка труда

В одном из наших исследований 2018–2021 гг. мы с проф. Л.Н. Захаровой суммировали требования новой экономики к персоналу, подкрепленные зарубежными и нашими эмпирическими данными:

- 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 самообразование;
- 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 [18].

Проблема нами формулировалась так: имеются ли эти качества у персонала старших возрастов, чем это определяется, какие стереотипы препятствуют и как их преодолевать, и как связано с категорией «жизнеспособность». Некоторые наши выводы:

– социально-психологическое старение персонала сдерживается организационной культурой компаний инновационного типа [18, с. 10].

– менеджмент всех предприятий должен руководствоваться целью – совершенствование человеческого капитала всех возрастных когорт, с реальными и потенциальными сотрудниками старшего возраста [18, с. 13];

– немалому количеству людей старших возрастов свойственны установки на продолжение работы, здоровый образ жизни, поддержание себя в «рабочей форме». В одном из писем к А.П. Чехову Владимир Иванович Немирович-Данченко в конце декабря 1891 г. высказался в афористичной форме об определяющей роли здоровья: «будет здоровье – будет и всё, что ему (здоровью. – З.С.) надо» [19, с. 69];

– социальной политике и социальной работе как ее структурному компоненту требуется модернизация, уход от инфантилизации пожилых, утверждение парадигмы социально-психологической поддержки и развития компетенций, позволяющих соответствовать требованиям современного рынка труда;

– не в последнюю очередь оценивать сотрудника любого возраста/пола/стажа/образования/должности по его производительности и качеству труда [18, с. 14].

Анкетирование проводилось в четырех нижегородских компаниях/организациях. Две из них – производственные, две – медицинские. Каждую пару представляли инновационные и ординарные с точки зрения миссии и типа организационной культуры. Опрашивались женщины 55 лет и старше, мужчины 60+, всего 273 человека. По просьбе менеджмента, в публикациях компании не назывались.

Стратегия государства в интересах старшего поколения

Протективное воздействие на тот или иной социальный процесс определяется во многом законодательно-правовой базой. Одним из основополагающих действующих документов, имеющих прямое отношение к рассматриваемой проблеме отложенного старения, является утвержденная Правительством в феврале 2016 г. «Стратегия действий в интересах граждан старшего поколения в Российской Федерации до 2025 года». Во введении определена ее

сквозная цель – создание условий для активного долголетия граждан старшего поколения, которые позволят повысить уровень и качество их жизни [20, с. 3]. Подчеркнута недопустимость при трудоустройстве дискриминации по признаку возраста [20, с. 4]. Отмечено, что будет нарастать потребность экономики в использовании труда граждан старшего поколения, наметилась устойчивая тенденция роста занятости пенсионеров. В качестве проблем названы, в частности, стереотипы в отношении трудоустройства граждан старшего поколения, отсутствие дополнительных стимулов к продолжению их трудовой деятельности на прежних или новых рабочих местах и в форме самозанятости, надомной, временной, гибкой и дистанционной. Важен акцент на повышении информированности старшего поколения о возможностях такого продолжения [20, с. 7, 24].

Стимулирование занятости этой категории граждан заявлено одним из важных направлений государственной политики РФ [20, с. 26]. Отметим и такой используемый в тексте образ, как «благополучное старение» [20, с. 21].

По логике, после 1 января 2019 г. следовало внести коррективы в связи с пенсионной реформой (вообще о корректировке говорится в тексте «Стратегии» как о возможности после завершения I этапа ее реализации в 2020 г.). Тем не менее, если проследить содержание всех разделов о трудовой профессиональной деятельности, обращает на себя внимание отсутствие даже упоминания о ней в ожидаемых результатах и завершающих целевых показателях [20, с. 43–46]. Несомненно, необходимы содействие и активизация занятий физической культурой и спортом, обеспеченность геронтологическими койками и специализированными автобусами. Но стратегически активное долголетие базируется надежнее всего на продолжении трудового профессионального образа жизни многомиллионной армии российских пенсионеров.

Заключение

Нисколько не умаляя значимость многосторонней ресурсности в обеспечении отложенного старения, основное внимание уделено трудовой профессиональной занятости/активности и как терминальной ценности социума–общности–индивида, и как фактора-гаранта позитивного социального самочувствия, личностной самореализации, права на занятость, экономической обеспеченности, психологического комфорта и равновесия.

Особое место именно трудовой профессиональной активности определяется, прежде все-

го, социально трудовым заказом современного общества, которое нуждается в знаниях и умениях старших поколений, их ответственном отношении к проблемам экономического прогресса страны.

Основная цель содействия отложенному старению – сохранение/наращивание социальной субъектности средних и старших возрастных когорт, ядром которой является, главным образом, трудовая профессиональная активность.

Потребуется немалые усилия общества (социальная политика государства – социально ответственный бизнес – гражданское общество – семья – усилия самого человека) для сохранения, поддержания и возрастания человеческого (состояние здоровья, уровень и направленность образования, профессия), физического и социального капиталов людей этих поколений. Речь именно о капиталах с главным признаком их конвертируемости, а не простого набора ряда ресурсов.

Список литературы

1. Доклад Всемирной ассамблеи по проблемам старения, Вена, 26 июля – 6 августа 1982 года (Издание Организации Объединенных Наций, в продаже под № R.82.I.16), глава VI, раздел A. Режим доступа: <https://www.un.org/conferences/ageing/vienna1982> (дата обращения: 21.04.2023).
2. Конвенция ООН «Принципы Организации Объединенных Наций в отношении пожилых людей» (принята 16.12.1991 Резолюцией 46/91 на 74-ом пленарном заседании 46-ой сессии Генеральной Ассамблеи ООН). Режим доступа: https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/oldprinc.shtml (дата обращения: 21.04.2023).
3. Декларация по проблемам старения «Резолюция 47/5 Генеральной Ассамблеи ООН. Декларация по проблемам старения» от 16.10.1992 № № 47/5. Издание Организации Объединенных Наций. Режим доступа: <https://www.un.org/ru/documents/declconv/declarations/declold.shtml> (дата обращения: 21.04.2023).
4. Пожилые люди: взгляд в XXI век / Под ред. проф. З.Х. Саралиевой. Н. Новгород: Изд-во НИСОЦ, 2000. 173 с.
5. Старшее поколение современной России / Под общей ред. проф. З.Х. Саралиевой. Н. Новгород: Нижегородский госуниверситет им. Н.И. Лобачевского, 2021. 779 с.
6. Амбарова П.А., Зборовский Г.Е., Шаброва Н.В. и др. Образование как ресурс сохранения и развития людей «третьего возраста»: Монография / Под редакцией П.А. Амбаров и Г.Е. Зборовского. Екатеринбург: Гуманитарный университет, 2021. 226 с.
7. Старшее поколение в постиндустриальных реалиях: жизненные и трудовые стратегии: Коллективная монография / Под ред. С.А. Баркова, И.В. Кузнецовой, А.В. Маркеевой. М.: Изд-во «У Никитских ворот», 2022. 328 с.
8. Григорьева И.А., Парфенова О.А., Петухова И.С. Занятость и социальное исключение пожилых граждан (обзор европейских конференций) // Социологические исследования. 2018. № 5 (409). С. 157–159.
9. Елютина М.Э., Ситникова С.В. Пролонгирование профессионально-трудовой деятельности пенсионеров по возрасту: концептуализация принципов социологической рецепции // Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. Общественные науки. 2022. № 2 (62). С. 29–32.
10. Сизова И.Л., Орлова Н.С. Противоречия и напряженности в занятости лиц старших возрастов в современной России // Журнал Белорусского государственного университета. Социология. 2021. № 1. С. 107–119.
11. Галкин К.А. Трудоустройство пожилых людей и политика активного старения в Европе и России // Социологические исследования. 2021. № 11. С. 156–160.
12. Мид М. Культура и мир детства. Избранные произведения / Пер. с англ. и коммент. Ю.А. Асеева. Сост. и послесловие И.С. Кона. М.: Наука, 1988. 429 с.
13. Ward S. Consumer Socialization // Journal of Consumer Research. 1974. Vol. 1. № 2. P. 1–14.
14. Хэррис Р. Осознанная любовь. Как улучшить отношения с помощью терапии принятия и ответственности / Пер. с англ. Ю. Распугиной. 2-е изд. М.: Манн, Иванов и Фербер, 2022. 272 с. URL: <https://knigid.ru/28214-rass-herris-osoznannaya-lyubov/read.html> (дата обращения: 19.11.2022).
15. Саралиева З.Х. Система социальной работы: Монография. Н. Новгород: Изд-во НИСОЦ, 2008. 315 с.
16. Положение о должности «профессора-консультанта» в ННГУ. Приложение к приказу от 22.04.2022 г. № 193-ОД. URL: <http://www.unn.ru/sveden/document.php> (дата обращения: 19.11.2022).
17. От прекарной занятости к прекарнизации жизни: Коллективная монография / Под ред. Ж.Т. Гощенко. М.: Изд-во «Весь мир», 2022. 364 с.
18. Саралиева З.Х., Захарова Л.Н. Персонал старшего возраста как человеческий капитал современной компании: условия, возможности, ограничения. VI Всероссийский социологический конгресс «Социология и общество: традиции и новации в социальном развитии регионов». Санкт-Петербург, 9 декабря 2021 г. Нижний Новгород: Изд-во ННГУ им. Н.И. Лобачевского, 2022. С. 4–15.
19. Немирович-Данченко Вл.И. Творческое наследие: Письма. Из прошлого: В 4 т.: Т. 1. М.: Моск. Худож. театр, 2003. 875 с.
20. Стратегия действий в интересах граждан старшего поколения в Российской Федерации до 2025 года. URL: <https://docs.cntd.ru/document/420334631> (дата обращения: 19.11.2022).

RESOURCE SUPPORT FOR DELAYED AGING*Zarethan Hadji-Murzaevna Saralievna*

Lobachevsky State University of Nizhny Novgorod

The paper studies the category of delayed aging which is introduced into the discourse of longevity and the position of senior people in modern society from the following aspects: – combination with other similar in meaning definitions – active ageing, proactive ageing, positive ageing, vitality, successful ageing; – delayed ageing – multilevel process: societal, social, individual; – necessity to control it, based on legal and legislative basis, multi-actors (the state – socially responsible business – civil society institutions – the family – the individual); – labour professional activity/labour professional employment require keeping professional functions switched on to the fullest extent possible; barriers in implementation (the most aggravated position of senior generation is connected with stereotypical perception of the elderly, manifestations of ageism, artificial infantilisation and disability of senior generation; – based on empirical research and examination of relevant sociological literature the paper summarises requirements for staff in the new economy and how well senior generation can meet these requirements. Particular attention is given to the issue of how organizational culture of innovative companies/businesses may affect the well-being of the elderly, in particular it restrains employees' social and psychological aging; – the paper emphasizes the role, behavior, lifestyle and intensions of middle-aged people, which are important for delayed ageing and which largely determine both positive and negative impact on the overall atmosphere of social upbringing of 65+ generations.

Keywords: Delayed aging, labour professional activity/employment, protective factors and barriers, resource support.