

ПУТИ РЕШЕНИЯ ПРОБЛЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ДОЛГОЛЕТИЯ РОССИЯН В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛЬНОГО ТRENDA ПОСТАРЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСТВА

Л.В. Колпина,

*кандидат социологических наук, доцент,
доцент кафедры социальных технологий, НИУ «БелГУ»*

Профессиональное долголетие – глобальный императив, обусловленный тенденцией старения человечества. В докладе Верховного комиссара ООН по правам человека в этой связи было отмечено, что впервые в истории человечество подошло к рубежу, когда число пожилых людей на планете должно превысить число детей. Лиц старше 60 лет в настоящее время насчитывается в общей сложности 700 миллионов, или 10% мирового населения. К 2050 году их доля удвоится и будет составлять 20%, что эквивалентно примерно 2 млрд человек [1]. Россия в полной мере находится в русле данного тренда, и, более того, она «одна из самых быстро стареющих стран на европейском континенте [2, с. 4]». Доля россиян пенсионного возраста, по данным статистики за 2014 год, составила 23,5% [3], тогда как, согласно международным критериям, население считается старым, если доля людей в возрасте 65 лет и старше, достигла 7%.

Тенденция старения человечества, имея своим следствием накопление в структуре населения удельного веса лиц старших возрастных групп, в ситуации снижающейся доли детей и подростков, обуславливает недостаток трудовых ресурсов, выступая фактором социально-экономической нестабильности общества. Ведь «... на одного пенсионера сегодня приходится 1,5 работающих, а через пять лет эти цифры поменяются местами [2, с. 5]».

В этих условиях профессиональное долголетие является «адекватным ответом» на современный «вызов» увеличения продолжительности жизни населения, не только препятствуя экономическому упадку общества, но и, напротив, содействуя его развитию. Ведь, как указывается в Стратегии действий в интересах граждан старшего поколения в Российской Федерации до 2025, граждане старшего поколения являются носителями знаний и опыта, вносят существенный вклад в совокупный интеллектуальный потенциал, в социально-экономическое развитие Российской Федерации, стремятся к осуществлению трудовой деятельности, являются создателями значимой части материальных благ...» [4].

В этой связи в Стратегии указывается, что ...складывающаяся демографическая ситуация ставит новые задачи и цели перед государством...., одной из которых является ... формирование условий для использования знаний, опыта и потенциала граждан старших поколений... Исходя из общей тенденции старения населения и сокращения трудовых ресурсов, с каждым годом будет нарастать потребность экономики в использовании труда граждан старшего поколения. Стимулирование занятости граждан пожилого возраста является одним из важнейших направлений государственной политики РФ и имеет большое значение как с позиции обеспечения доходов пожилых людей, использования имеющегося у них образовательного и трудового потенциала в интересах экономики страны, так и с точки зрения социализации пожилых людей, их интеграции в жизнь общества [4].

В докладе Генерального секретаря ООН отмечается наметившаяся в последние годы тенденция противодействия практике выхода на пенсию по достижению пенсионного возраста [5], что, являясь современным императивом, тем не менее, требует условий для его реализации.

Успех в решении задачи профессионального долголетия, по нашему мнению, во-первых, зависит от способности и готовности пожилых людей к продолжению трудовой деятельности. Способность пожилых людей к продолжению трудовой деятельности более всего обусловлена адекватностью их профессиональных знаний, навыков своему уровню профессиональных притязаний, а также состоянием их здоровья.

Относительно последнего, всероссийские опросы показывают, что после достижения гражданами 60-летнего рубежа, как для женщин, так и для мужчин, сохранить хорошее или очень хорошее здоровье удаётся немногим. На это указывают только каждый десятый мужчина и примерно каждая двадцатая женщина старшего возраста. Небольшой размер пенсионного дохода, недостаточный уровень медицинского обслуживания, основных видов социального обеспечения затрудняют решение проблем, связанных с сохранением здоровья. Доля лиц, оценивающих своё здоровье как плохое и очень плохое, возрастает среди мужчин в возрасте 60 лет и старше до одной трети, а среди женщин данного возраста – почти до половины [6]. По данным социологического опроса, осуществлённого автором публикации по репрезентативной региональной выборке (Белгородская область, 2008 год, N=800 человек), только 10,8 % респондентов старше 60 лет оценили свое состояние здоровья как хорошее. Еще более убедительными являются данные глобального Индекса ЭйджВотч, согласно которым по показателю состояния здоровья пожилых людей Россия занимает 86 место [7].

Что же касается готовности пожилых людей к профессиональному долголетию, то под ней понимается, прежде всего, наличие у них трудовой мотивации, а также ориентации на овладение новыми знаниями и навыками, в том числе, в случае необходимости, на получение новой специальности. Последнее связано не только с возможными ограничениями в здоровье населения старших возрастных групп, в силу которых трудовая деятельность по желаемой ими специальности может оказаться затруднительной. Но и с общей ситуацией на рынке труда, с динамикой спроса и предложения, которая может обуславливать необходимость смены профессии и специальности.

Говоря о трудовой мотивации пожилых людей, следует обратиться к данным репрезентативного национального опроса, согласно которому, по мнению существенной части респондентов, пожилые люди работают «не от хорошей жизни». В оценках общественного мнения главной причиной, побуждающей пенсионеров продолжать работать, является небольшая пенсия (81%), вынуждающая их к этому. При этом 23% участников опроса считают, что «можно только посочувствовать тем, кого обстоятельства вынуждают работать в старости». Естественно, в таких условиях речь идет не столько об эффективном использовании человеческого потенциала пожилых людей, которые трудоустраиваются на каких угодно условиях в силу необходимости выживать при существующей социальной политике. [6].

Между тем, существенна доля и тех пожилых людей, кто хочет продолжать работу, потому что не желает менять свой образ жизни, желает оставаться в строю (23%) и любит свою работу (22%), хотя бы полезными людям, предприятию, обществу (7%) [4].

По данным авторского социологического опроса, 49,6% пожилых опрошенных на вопрос «Хотели бы Вы полнее раскрыть себя в профессиональной деятельности?», ответили утвердительно (35,1% - отрицательно, 15,3% затруднились ответить).

Указанные данные позволяют утверждать, что готовность пожилых людей к участию в сфере экономических отношений существенно выражена. Однако условия для реализации этой готовности не созданы, о чем свидетельствуют, в частности, данные авторского опроса. Согласно им, индекс профессиональной самореализации пожилых людей в 10 раз меньше, чем в среднем по другим возрастам и равен 3,6 (против 33,9 в других возрастных группах). Трудовая деятельность позволяет в полной мере развивать и проявлять свои склонности и способности 20% работающих пожилых опрошенных, отчасти – 29,5%, не позволяет - 31,6%.

Реализуют свое предназначение в профессиональной деятельности в полной мере 15,5% пожилых респондента, отчасти – 36,1%, не реализуют – 22,7%. Вычисленный на основе этих данных индекс реализации предназначения в профессиональной деятельности у населения старших возрастов в два с половиной раза меньше аналогичного в среднем по другим возрастам и равняется 10,9 против 25,7 соответственно.

Трудовая деятельность позволяет строить планы на будущее, планировать свою карьеру минимальному числу пожилых людей: в полной мере - 10,3%, отчасти - 33,0%, не позволяет - 36,1%. Данный индекс в группе опрошенных старших возрастов имеет отрицательные значения (-9,3) против 17,6 в среднем по другим возрастам.

Важным показателем социального самочувствия, адаптированности к конкретной ситуации (среде) выступает уровень субъективного контроля над ситуацией, отражающий представление субъекта относительно того, в какой мере она зависит от его действий. Только 4,3% респондентов в возрасте 60 лет и старше сообщили, что в полной мере могут влиять на деятельность организации, предприятия, коллектива, в котором они работают, 23,4% - отчасти, 48,9% - не могут. Значение их индекса влияния на ситуацию в организации составляет (-)32,9, что в двадцать с лишним раз меньше, чем в среднем, по другим возрастам, где он равен (-)1,6.

Пожилые люди реже представителей других возрастных групп сообщали, что могут рассчитывать на надежность своих коллег, их обязательность в выполнении ими своей доли обязанностей. О том, что не могут на это рассчитывать, сообщили 22,9% респондентов старших возрастов против 13-14% других возрастных групп.

Пожилые в два раза чаще, чем респонденты других возрастов, говорили, что не пользуются помощью со стороны коллег (72,4% против 26,9-34,4%), в 1,5 раза - руководства (82,0% против 53,9-59,8%). Сами они не оказывают помощь коллегам в три раза чаще (70,7% против 21,6-26,9% по другим возрастным группам), в 1,5 раза - руководству (84,2% против 53,7-55,1%). Соответственно, пожилые реже других групп опрошенных соглашались с утверждением «коллеги по работе, партнеры по бизнесу - это мой круг общения, а не разрозненная масса людей, с которыми приходится работать». О том, что это так, сказали 6,6% пожилых респондентов против 33,3% в среднем респондентов других возрастов.

Приведенные данные показывают, что социально-психологический климат в сфере трудовых отношений пожилыми людьми оценивается достаточно негативно, что, вне зависимости от степени объективности их оценок, во многом предопределяет их нежелание продолжать трудовую деятельность, или же, при условии ее продолжения, снижает их удовлетворенность трудом и вклад в достижение целей организации, в которой они работают.

Следует отметить, что не только готовностью и способностью пожилых людей обуславливается их профессиональное долголетие, но также готовностью работодателей к работе с пожилым населением, а именно: к продлению с ними договоров после достижения ими пенсионного возраста и к принятию их на работу.

Эта готовность во многом обусловлена субъективными факторами, а именно, наличием /отсутствием эйджизма среди работодателей (как и у существенной части населения), проявляющегося в негативных стереотипах относительно ментальных способностей и особенностей здоровья, характера пожилых людей, а также в дискриминационных практиках, реализуемых в адрес пожилых людей [8, 9, 10, 11]

Но, готовность работодателей к работе с пожилыми людьми обусловлена и объективными обстоятельствами - специфическими требованиями к условиям труда населения старших возрастов, что, следует отметить, в большой мере, лежит в зоне ответственности государства.

В связи с этим, потенциал социальной инклюзии населения старших возрастов в сферу экономических отношений заложен также и в готовности государства поддержать работодателей, трудоустраивающих граждан старших возрастов, в связи со специфическими требованиями, которым в ряде случаев должны отвечать условия труда работников старших возрастов (адаптация рабочего места к особенностям здоровья пожилого человека, возможно, сокращенный рабочий день и т.п.). Отсутствие государственных программ поддержки работодателей, трудоустраивающих пожилых людей, также можно рассматри-

вать как эйджизм - институциональный, но имеющий скрытую форму (латентный эйджизм).

В Стратегии действий в интересах граждан старшего поколения в Российской Федерации до 2025 года в качестве одной из причин, затрудняющей инклюзию населения старших возрастов в сферу экономических отношений, также указывается на наличие негативных установок, существующих в обществе и среди работодателей, относительно трудоустройства пожилых людей. Работодатели часто считают их болезненными, малоэффективными в профессиональном плане, сложными в общении, негибкими в применении новых методов работы и т.п. Более молодые работники, вдобавок к этому, считают, что пожилые не дают им возможности для продвижения.

Между тем, каких бы затрат не требовали программы поддержки инклюзии пожилых людей в сферу экономических отношений, в экономическом плане это обойдется дешевле, чем содержание государством, родственниками эксклюзивированных пожилых людей. И дело здесь не только в том, что работающие пожилые люди экономически «выгоднее», чем неработающие, поскольку тем самым, снижается экономическая нагрузка на общество. И не только в том, что многие современные пожилые люди обладают значительным человеческим капиталом – здоровьем, профессиональными знаниями, навыками и трудовой мотивацией, поэтому их эксклюзия из сферы трудовых отношений является показателем неэффективного использования человеческого потенциала, тогда как его эффективное использование является одним из ключевых факторов развития современных экономик всех государств, сообществ, организаций и предприятий.

Дело еще и в том, что ряд исследований показывает: стремительное ухудшение самочувствия пожилых людей во многом сопряжено с их *социальной эксклюзией* – исключением из социальных связей и отношений. Вообще проблема социальной эксклюзии пожилых очень многогранна, и часто ассоциирована с бедностью и состоянием здоровья населения старших возрастов. Но кроме этого, большой проблемой является и то, что с выходом на пенсию по возрасту, резко сужается круг общения пожилых людей, поскольку существенная часть их отношений имела профессиональный контекст. Одновременно с этим происходит естественное вымывание возрастной когорты населения старших возрастов: умирают их друзья, близкие... А выросшие дети все меньше нуждаются в помощи и общении с пожилыми родителями. Ухудшение физического самочувствия также препятствует активным социальным контактам пожилых людей. В результате чего у них усиливается ощущение собственной ненужности, развиваются апатия, депрессия, теряются социальные интересы и смысл жизни, потребность заниматься собой и своим здоровьем, влекущие за собой потерю автономности, рост зависимости от внешних факторов. И далее, с позиции утилитарного подхода, следует говорить о связанном с этим росте затрат на функционирование системы поддержки пожилого человека (различные социальные службы, родственники, знакомые, волонтеры, обеспечивающие возможность жизнедеятельности пожилого человека).

Между тем, В.Г. Доброхлеб в результате анализа эмпирических данных фиксирует положительную связь между вовлеченностью в трудовую деятельность пожилых людей и их здоровьем [12]. П. М. Козырева, А. Э. Низамова и А. И. Смирнов данными своего исследования доказывают, что в сравнении с другими возрастными группами особенно низким уровнем удовлетворенности своим существованием отличаются неработающие пенсионеры, большинство которых не в состоянии заниматься трудовой деятельностью в силу плохого здоровья [6, 10].

Инклюзия пожилых людей в сферу экономических отношений, помимо непосредственных эффектов, связанных с применением их профессиональных знаний и способностей, означает включение их в устойчивую социальную среду, препятствующую их социальной эксклюзии, снижающую риски потери автономности. В конечном итоге, в среднесрочной перспективе это также будет способствовать снижению экономической нагрузки на работающее население, на общество, в целом.

Таким образом, решение проблемы профессионального долголетия заложено не столько в повышении готовности населения старших возрастов к осуществлению профессиональной деятельности, включению в сферу трудовых отношений, сколько в обеспечении для этого условий. К этим условиям следует отнести, в первую очередь, возможность сохранения и укрепления здоровья, доступность и качество медицинского обслуживания, во-вторых, адаптацию среды, в том числе, трудовой, к специфическим нуждам пожилых людей, в-третьих, искоренение эйджизма в отношении населения старших возрастов среди работодателей, в том числе, негативных геронгостереотипов, которые выступают не только средовыми ограничителями инклюзии пожилых людей в сферу трудовых отношений, но и подавляют трудовую их мотивацию, в-четвертых, государственную поддержку работодателей, содействующих профессиональному долголетию своих работников и обеспечивающих комфортные условия для труда пожилых людей.

Грант РГНФ. Проект № 16-03-00203. «Потенциал местного сообщества в формировании социального здоровья населения старших возрастных групп».

Литература

1. Доклад Верховного комиссара ООН по правам человека // Основная сессия. Женева, 23-27 июля 2012 г. [Электронный ресурс]. URL: <http://yandex.ru/clck/jsredir?from=yandex.ru> (дата обращения: 30.09.2016)
2. Потехина, И. П. Потенциал старшего поколения как составляющая национального человеческого капитала (по материалам исследования в регионах ЦФО) / И.П. Потехина, Д.В. Чижов // Мониторинг общественного мнения. - 2016. - №2 (132). - С. 3-23.
3. Доля пожилых людей в объеме населения России выросла до 23,5%. Минздрав и Росстат исследуют поводы для увеличения пенсионного возраста // Рынок. Финансы. Недвижимость. - 2015 год, 13 авг. [Электронный ресурс]. URL: http://sia.ru/?section=484&action=show_news&id=308187 (дата обращения: 30.09.2016)
4. Стратегия действий в интересах граждан старшего поколения в Российской Федерации до 2025 года: утверждена распоряжением Правительством РФ № 164-р от 5.02.2016 [Электронный ресурс]. URL: <http://base.garant.ru/71322816/> (дата обращения: 11.09.2016)
5. Основные изменения в области старения, происшедшие в период после проведения второй Всемирной ассамблеи по проблемам старения. Доклад Генерального секретаря // Комиссия социального развития. Сорок пятая сессия. 7-16 февраля 2007 года. [Электронный ресурс]. URL: http://socpolitika.ru/files/5492/ageing_report_com.pdf (дата обращения: 11.09.2016)
- 6.3 Козырва, П. М. Здоровье населения России: динамика и возрастные особенности (1994-2011 гг.) / П. М. Козырва, А. Э. Низамова, А.И. Смирнов // Вестник института социологии. - 2012. - №5. - С. 8-47. [Электронный ресурс]. URL: http://www.vestnik.isras.ru/files/File/vestnik_is_2013_6.pdf (дата обращения: 11.09.2016)
7. Глобальный Индекс ЭйджВотч- 2014. [Электронный ресурс]. URL: <http://helpeeeca.org/resources/publications/> (дата обращения: 1.01.2016).
8. Отношение населения России к новой пенсионной формуле и другим направлениям пенсионной реформы. – РАНХиГС при Президенте Российской Федерации, Институт социального анализа и прогнозирования (ИНСАП), 16 июля 2013 г. [Электронный ресурс]. URL: http://www.rosmintrud.ru/pensions/razvitie/199/Penformula_LTC_16_07_2013.pdf (дата обращения: 11.09.2016)
9. Butler, R.N. Ageism: Another form of bigotry / R.N. Butler // The Gerontologist, – 1969. – Vol. 9. – P. 243-246.
10. Микляева, А.В. Содержание возрастных стереотипов: эмпирическая типология [Электронный ресурс] / А.В. Микляева // Письма в Эмиссия. Оффлайн. Электронное

научное издание (научно-педагогический интернет-журнал). 2014, февраль. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.emissia.org/offline/2014/2148.htm> (дата обращения: 12.01.2015).

11. Abrams, D. An age apart: the effects of intergenerational contact and stereotype threat on performance and intergroup bias / D. Abrams, A. Eller, J. Bryant // *Psychology and aging*. - 2006. - Vol. 21. - P. 691-702.

12. Доброхлеб, В.Г. Ресурсный потенциал пожилого населения России / В.Г. Доброхлеб // *Социологические исследования*. - 2008. - №8. - С. 55.

УПРАВЛЕНИЕ РАЗВИТИЕМ МУНИЦИПАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ НА ОСНОВЕ «КОНЦЕПТУАЛЬНОЙ ТРИАДЫ»

А.О. Кравцов,

*кандидат педагогических наук, доцент,
доцент кафедры управления образованием и кадрового менеджмента
РГПУ им. А.И. Герцена*

Развитие образования в России связано с системными изменениями во всех сферах жизни общества, на всех уровнях управления и направлено на приведение системы образования в соответствие с современными реалиями в экономике и социально культурной сфере.

Главной задачей российской образовательной политики является обеспечение современного качества образования на основе сохранения его фундаментальности и соответствия актуальным и перспективным потребностям личности, общества, государства, рынка труда.

Исследование проблем управления муниципальной образовательной системой, а также разработка стратегии ее развития основываются на представлении о том, что системообразующим элементом российской системы образования является муниципальная образовательная система. Это положение основано на Законе об образовании, и другими федеральными и региональными законами и другими нормативными документами.

Муниципальная система образования, как утверждает В.Б. Новичков, - это новый для современной России тип саморазвивающегося социального организма, полигон общественно-политических инноваций [1, С.43].

Теоретическая модель управления муниципальной образовательной системы разрабатывается, с учетом приоритетов развития муниципального образования и специфики образующих его структур. ориентированная на:

- создание образа, прогнозирование развития и будущего состояния образовательной системы в результате инновационного развития;
- отбор таких структурных элементов и организацию таких связей между ними, которые обеспечивают перевод образовательной системы на новый качественный уровень, появление у нее новых свойств, востребованных внешними системами;
- сочетание программно-целевого и синергетического подходов к управлению системами и процессами;
- приоритет качественных характеристик в ситуации многовариантности выбора педагогических и организационных инноваций, принятии проектных и управленческих решений. [2., С.89].

В этой системе должны найти отражение традиции и предполагаемые инновации, местные особенности и специфика культуры, которую нельзя импортировать или перенести из одних условий в другие.

Указанные принципы и механизмы определяют необходимость построения управления муниципальной образовательной системой на четырех взаимосвязанных уровнях:

1) управление социальной сферой муниципального образования (образование как особенная социальная сфера);