СОЦИАЛЬНЫЕ ИЗМЕНЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА РОССИЙСКИХ ГРАЖДАН ПОЖИЛОГО ВОЗРАСТА В ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

УДК: 352:65.012.123
ББК: 60.823.2к23
DOI: 10.22394/2304-3369-2020-1-134-146

ГРНТИ: 06.77.97
Код ВАК: 08.00.05, 22.00.03

Л.И. Воронина
Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина, Екатеринбург, Россия
AuthorID: 291208

Т.И. Касьянова
Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина, Екатеринбург, Россия
AuthorID: 339891

Т.Е. Радченко
Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина, Екатеринбург, Россия
AuthorID: 418117

АННОТАЦИЯ:

Цель. Изучить социальные изменения в структуре человеческого капитала российских граждан пожилого возраста, продолжающих трудовую деятельность.

Методы. В основу методологии исследования, применяемой авторами статьи, взяты теории о социальных изменениях, теоретическое представление авторов статьи о человеческом капитале российских граждан пожилого возраста, продолжающих трудовую деятельность, потенциале, как возможности и готовности для изменений. Также использован такой метод как анализ нормативных правовых актов, регулирующих трудовую деятельность российских граждан пожилого возраста. Для проверки теоретической гипотезы проведено эмпирическое исследование с применением опроса (на основе анкеты). Опрошено 418 человек в возрасте от 50 до 72 лет, проживающих в городах Свердловской области.

Результаты. Выявлено, что человеческий капитал граждан пожилого возраста представляет собой систему компонентов с конкретными характеристиками, которые изменяются и создают условия для формирования нового представления о пенсионном возрасте, связанного с положительной оценкой профессионального потенциала, готовность к продолжению трудовой деятельности и обучению новым компетенциям. На положительную оценку профессионального потенциала влияют такие факторы как повышение уровня образования многих граждан пожилого возраста, увеличение представителей таких профессиональных статусов как «индивидуальный предприниматель» и «работающий пенсионер». Новое представление о пенсионном возрасте также формируется под влиянием должностного статуса и уровня квалификации. Руководители, специалисты высшего и среднего уровней квалификации, квалифицированные рабочие дают более высокую профессиональную самооценку, чем представители других должностных статусов. На изменение представлений о пенсионном возрасте влияют не только материальные мотивы, но и социальные: нужность и значимость в семье и трудовом коллективе, профессиональное общение, возможность передачи опыта работникам других возрастных групп. К социальным изменениям относится формирование у некоторых граждан пожилого возраста стратегии поведения как совокупности осознанных действий и последующих изменений на основе профессиональной мобильности. Участниками изменений, происходящих в компонентах человеческого капитала, являются не только граждане пожилого возраста, но и государственные органы, работодатели, образовательные организации.

© Воронина Л.И., Касьянова Т.И., Радченко Т.Е., 2020

Научная новизна. Раскрыты компоненты человеческого капитала граждан пожилого возраста. Обосновано, что к социальным изменениям относится формирование российскими пожилыми гражданами нового представления о пенсионном возрасте, как следствие изменения характеристик компонентов человеческого капитала.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: человеческий капитал, компоненты, пожилой возраст, изменения, государственные органы, работодатели, образовательные организации.

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ:
Людмила Ивановна Воронина, кандидат социологических наук, доцент, Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина,
620002, Россия, г. Екатеринбург, ул. Мира, 19, voronina_612@outlook.com

Татьяна Ивановна Касьянова, кандидат педагогических наук, доцент, Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина,
620002, Россия, г. Екатеринбург, ул. Мира, 19, kasyanova.t@gmail.com

Татьяна Евстафьевна Радченко, кандидат философских наук, доцент, Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина,
620002, Россия, г. Екатеринбург, ул. Мира, 19, T.E.Radchenko@urfu.ru

ДЛЯ ЦИТИРОВАНИЯ: Воронина Л.И., Касьянова Т.И., Радченко Т.Е. Социальные изменения человеческого капитала российских граждан пожилого возраста в трудовой деятельности // Вопросы управления. 2020. № 1 (62). С. 134–146.

Понятия «человеческий капитал граждан пожилого возраста», «социальные изменения человеческого капитала граждан пожилого возраста» – относительно новые как в теории экономической социологии, так и в практике публичного управления.

Соответственно, исследование социальных изменений человеческого капитала граждан пожилого возраста в трудовой деятельности представляет, как научный, так и практический интерес. Для того, чтобы получить ответ о том, какие социальные изменения происходят в структуре человеческого капитала граждан пожилого возраста, необходимо ответить на несколько взаимосвязанных вопросов: что представляют собой социальные изменения? какие характеристики компонентов в системе человеческого капитала изменяются? есть ли у граждан пожилого возраста, как субъектов человеческого капитала соответствующий потенциал или возможность и готовность для социальных изменений?

Чаще всего исследователи применяют понятие «социальные изменения», например, О. Конт, Г. Спенсер, М. Вебер, Ш. Айзенштадт, Р. Арон, П. Бергер и другие, используя системный подход и рассматривая различные социальные институты или социальные явления, используя системный подход. Так, П. Штомка обобщая социологическое наследие, делает следующий вывод: «Под социальными изменениями представители школы системного подхода понимают то, что происходит либо с самой системой, либо внутри нее, различие имеет место между состояниями одной и той же системы, которые возникают одно за другим во времени, различие между тем, что мы наблюдаем перед данным временным моментом, и тем, что мы видим после него. Состояние системы само по себе не одномерно, оно представляет собой обобщенный, суммарный результат состояния многих компонентов. Среди них: конечные элементы (число и разнообразие человеческих индивидов, их действий и т.д.); взаимосвязи элементов (социальные связи, отношения, взаимодействия, обмены и т.д.); функции элементов системы как целого (необходимость определенных действий для сохранения социального порядка и т.д.); границы (критерии включения, принципы рекрутирования, условия принятия индивидов в группу или контроля включения в организацию и т.д.); подсистемы (число и разнообразие специализированных областей, сек-

ций, подразделений и т.д.); окружение (естественные условия, соседство других обществ, геополитическое положение).

Лишь посредством комплексного взаимодействия система обретает некие общие характеристики: равновесие или неустойчивость, консенсус или несогласие, гармония или раздоры, кооперация или конфликт, мир или война, процветание или кризис» [1].

Авторы статьи рассматривают человеческий капитал граждан пожилого возраста как систему и полагают, что определение «социальные изменения», данное П. Штомкой, может быть использовано как базовое.

Предлагается следующий теоретический подход к изучению изменений в системе человеческого капитала граждан пожилого возраста. Безусловно, что изменениям подвержена численность состава субъектов этого вида капитала. Так, произошли существенные изменения границ возраста, позволяющих рассматривать соответствующие возрастные группы в системе человеческого капитала. В возрастной структуре населения РФ увеличилась численность такой группы, как «граждане пенсионного возраста». По сравнению с 2012 годом доля численности населения старше трудоспособного населения стала больше на 2,7 % [2]. Соответственно изменились границы или критерии, условия включения в возрастную группу «граждане пенсионного возраста». Появились новые субъекты, участвующие в различных процессах изменения человеческого капитала граждан пожилого возраста. Например, в такой сфере как профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование для граждан пожилого возраста, помимо государственных учреждений профессионального образования, сегодня участвуют некоммерческие организации, которые получили право и ресурсы, предусмотренные федеральным проектом «Старшее поколение» (национальным проектом «Демография») [3].

Изменился перечень действий, которые могут осуществлять граждане пожилого возраста в трудовой деятельности: помимо ухода на пенсию, они могут продолжать трудовую деятельность, имеют право зарегистрироваться как безработные и получать пособие по безработице с последующим трудоустройством, у них есть возможность пройти переобучение, получать другие услуги дополнительного профессионального образования. Одной из причин таковых изменений являются изменения в российском законодательстве. Так, 3 октября 2018 года принят Федеральный закон № 350-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам назначения и выплаты пенсий» [4], которым внесены изменения в Закон Российской Федерации от 19 апреля 1991 года №1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» [5]. В законе определена категория граждан предпенсионного возраста, которой в течение пяти лет до наступления возраста дается право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно (вместо двух лет, как было ранее), также для граждан предпенсионного возраста внесены изменения, касающиеся размера пособия по безработице.

В Уголовный кодекс РФ внесена статья 144.1, предусматривающая защиту граждан предпенсионного возраста от необоснованного увольнения, вплоть до применения уголовного наказания. При этом преступлением признаются следующие действия: «Необоснованный отказ в приеме на работу лица по мотивам достижения им предпенсионного возраста, а равно необоснованное увольнение с работы такого лица по тем же мотивам наказывается штрафом в размере до 200 тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до 18 месяцев либо обязательными работами на срок до 360 часов» [6]. Увеличилось число лет для установления предпенсионного возраста (с 2 до 5), предусмотрена возможность преждевременного выхода на пенсию, появились льготы для лиц предпенсионного возраста.

В Трудовой Кодекс РФ внесена статья 64, в которой указано, что при общем случае возраст не должен являться препятствием для оформления на работу [7].

Происходит осмысление международного опыта, который зафиксирован в Мадридском международном плане действий по проблемам старения 2002 года [8], Декларации ООН по проблемам старения, утвержденная резолюцией № 47/5 от 16 октября 1992 г. [9].

Этот международный опыт нашел отражение в Стратегии действий в интересах граждан старшего поколения в Российской Федерации до 2025 года, где представлены пути решения проблем, накопленных за последние десятилетия. Основная идея разработчиков Стратегии состоит в том, что для людей «третьего возраста», как и иных возрастных групп, признаются ценности с ориентацией на успех, мобильность, материальное благосостояние, достижение результатов, соответствующие возрастным возможностям.

Российские пожилые граждане меняют отношение к пенсионному возрасту: постепенно отказываются от ранее сформировавшемся в рамках маргинальной модели представления о пожилом человеке, где пенсионный возраст является синонимом только болезни, неудачи, отсталости и консерватизма. С трудом, но формируется иная модель, которая предполагает наличие связей и отношений пожилого человека с внешним миром, включая работодателей, образовательные организации. В рамках этой модели престижно быть профессионально мобильным, обладать материальным достатком, планировать и достигать конкретные результаты, соответствующие возрастным возможностям, иметь поведенческую стратегию. Конечно, такая новая модель и соответствующая ей поведенческая стратегия формируется под влиянием как внешних факторов, так и внутренних, характеризующих изменения на личностном уровне.

Для того, чтобы подтвердить теоретические выводы о социальных изменениях в системе человеческого капитала граждан пожилого возраста, в частности, в трудовой деятельности, авторами статьи проведено социологическое исследование (с применением анкеты и последующего проведения опроса). Результаты опроса позволяют выяснить, как граждане пожилого возраста оценивают свой профессиональный потенциал, готовы ли они к продолжению трудовой деятельности и обучению; какие факторы, по их мнению, способствуют или препятствуют их трудовой деятельности, есть ли у них видение долгосрочных действий или стратегии поведения на основе различных изменений. Совокупность полученных результатов позволяет уточнить некоторые социальные изменения.

В опросе приняли участие 418 человек в возрасте от 50 до 72 лет. Характеристика выборки (случайной) следующая. 68,4 % респондентов работающие; 60,8 % из них работающие по найму пенсионеры; 7,6 % имеют свое дело или самозанятые; 25,4 % не работающие; 1,9 % безработные. 61.7 % опрошенных женщины и 38,3 % мужчины. Подавляющее большинство (89,9 %) респондентов проживают в городах Свердловской области (Екатеринбурге и городах – спутниках). В основном это люди, имеющие высокую квалификацию с соответствующим профессиональным образованием. Почти половина респондентов (49,3 %) имеет высшее образование, 31,7 % среднее профессиональное образование. 32,7 % опрошенных имеют доход выше 40 тысяч рублей на одного члена семьи и только 5,9 % имеют доход меньше 10 тысяч. Соответственно представителей данной выборки нельзя отнести группе бедных. Это подтверждается и субъективной оценкой респондентов своего материального положения. Самый высокий процент 34,8 % – это те, кому хватает денег на покупку бытовой техники, но автомобиль купить не могут. В целом выявлена группа активных работающих граждан предпенсионного и пенсионного возраста.

Респонденты достаточно высоко оценивают свой профессиональный потенциал. Средняя оценка профессионального потенциала респондентами по 10 бальной шкале составляет 7,5 баллов, при этом часто встречающаяся оценка в 8 баллов). 76,4 % респондентов оценивают свой профессиональный потенциал в 7 и более баллов. И только у 8,9 % респондентов оценка менее 5 баллов (от 1 до 4). Выше оценка профессионального потенциала у мужчин по сравнению с женщинами: 84,7 % ответивших мужчин оценивают профессиональный потенциал на 7 баллов и 71,8 % женщины. Наиболее высоко свой профессиональный потенциал оценивают люди с более высоким уровнем образования.

Интересна зависимость оценки профессионального потенциала от профессионального статуса и занятости пожилых людей. Наиболее высокую профессиональную самооценку

демонстрируют респонденты, имеющие свое дело: на 10 баллов. Выше, чем неработающие (6 баллов), оценивают свой профессиональный потенциал работающие пенсионеры: на 9 баллов.

Заметим, что наличие связи между оценкой профессионального потенциала, профессиональным статусом и занятостью пожилых людей тоже можно рассматривать, как характеристику социальных изменений.

Действительно, высокая самооценка профессионального потенциала и своего возраста как эффективного является основой для развития человеческого капитала людей пожилого возраста. Оценка, безусловно, зависит от влияния разных компонентов, например, профессионально-должностного статуса, т.е. должности и соответствующего уровня квалификации (Таблица 1).

Руководители разного уровня, специалисты высшего и среднего уровней квалификации, а также квалифицированные рабочие демонстрируют более высокую профессиональную самооценку (от 9 до 7 баллов), чем технические служащие, работники сферы услуг и низкоквалифицированные рабочие (на 5 баллов).

Выявлено, что оценка профессионально-должностного статуса работников пожилого возраста зависит от размеров среднемесячного дохода. Профессиональный потенциал оценивается выше работниками, имеющими более высокий доход, в который включены зарплата и пенсия (Таблица 2).

Высокая самооценка профессионального потенциала является значимым критерием, позволяющим делать вывод о том, насколько пожилой человек принимает себя в новой для него социальной роли, а именно, «работающий пенсионер». Положительный результат принятия себя – это значимый результат социальных изменений, механизмом которых является социально-профессиональная адаптация граждан, вступивших в пенсионный возраст. Продолжение посильной трудовой деятельности оказывает позитивное влияние на социальное самочувствие пожилых людей, способствует сохранению значимости в трудовой и семейной сферах, а также преодолению кризиса позднего возраста.

Таблица 1 – Оценки респондентами профессионального потенциала в зависимости от профессионально-должностного статуса (по 10 балльной шкале)

Профессионально-должностной статус респондентов и оценка профессионального потенциала (по 10 балльной шкале)					
Руководители разного уровня	Специалисты высшей квалификации	Специалисты средней квалификации	Технические служащие и рядовые работники торговли и сферы услуг	Квалифицированные рабочие	Низко квалифицированные рабочие
9 баллов	8 баллов	7 баллов	5 баллов	7 баллов	5 баллов

Таблица 2 – Оценки респондентами профессионального потенциала в зависимости от среднемесячного дохода (в тыс. рублей) (по 10-балльной шкале)

Оценка профессионального потенциала в зависимости от среднемесячного дохода (по 10 балльной шкале)				
До 10 тыс. руб.	10–20 тыс. руб.	20–30 тыс. руб.	30-40 тыс. руб.	Свыше 40 тыс. руб.
6 баллов	6 баллов	7 баллов	9 баллов	9 баллов

Таблица 3 – Мотивы продолжения трудовой занятости граждан пожилого возраста, % ответивших

Мотивы продолжения трудовой занятости	**(в % ответивших)**
Обеспечить свое материальное положение	50,0
Сохранить ощущение нужности и значимости (в семье, трудовом коллективе)	22,6
Сохранить профессиональное общение	13,2
Передать опыт более молодым работникам	7,9
Не планируют работать	6,0
Другое	0,3
ИТОГО:	100

Результаты опроса позволяют выявить мотивы продолжения трудовой занятости граждан пожилого возраста. Наряду с материальными мотивами респонденты значительное место уделяют социальным мотивам, в том числе нужности и значимости в семье, трудовом коллективе, профессионального общения, возможности передачи опыта работникам других возрастных групп (Таблица 3).

У работников пожилого возраста отмечается изменение трудовой мотивации: доминируют потребности, связанные с социальной значимостью и позитивными эмоциями, над потребностью материального характера. И это свидетельство определенных социальных изменений, наблюдаемых в этой возрастной группе.

Опрос респондентов позволил сделать вывод о возможностях, необходимых для развития человеческого капитала.

Так, среди респондентов были постоянные участники мероприятий, которые проводятся в рамках проекта «Стартап 50+» для людей пожилого возраста. В комплекс этих мероприятий входят консультации по психологии здорового образа жизни, профориентационные консультации, конкурсы на разработку собственного дела [10]. Организаторы этого проекта и его участники демонстрируют высокую степень социально-профессиональной адаптации и наличие возможностей для развития человеческого капитала. Это готовность отказаться от таких стереотипов, как ранее сформировавшиеся привычки. Это готовность граждан пожилого возраста обучаться новому, в том числе компетенциям, необходимым для открытия своего дела. Совокупность таковых действий и последующих изменений можно обозначить как стратегию поведения, в основе которого жизненная и профессиональная мобильность.

По результатам опроса выявлены следующие стратегии поведения с разными вариантами продолжения трудовой деятельности. 58,1 % опрошенных работают на той же работе, что и до наступления пенсионного возраста. 21,2 % респондентов поменяли работу. 20,7 % после наступления пенсионного возраста уволились и больше не работали (этот вариант не рассматривается как стратегия).

Также выявлены компоненты в системе человеческого капитала (пол, профессионально-должностной статус, уровень образования), которые взаимосвязаны и влияют на формирование пожилыми людьми стратегий поведения (Таблица 4).

Более высокий уровень образования положительно влияет на такую стратегию как продолжение трудовой деятельности и мужчинами, и женщинами. Эта же связь отмечена в исследовании Т. В. Смирновой, которая полагает, что среди пожилых людей, имеющих высокий образовательный уровень, стремление

Таблица 4 – Выбор различных стратегий поведения пожилыми людьми в зависимости от пола, профессионально-должностного статуса, уровня образования (в % ответивших)

Компоненты в структуре человеческого капитала	**После наступления пенсионного возраста уволились и больше не работали**	**Работают на той же работе, что и до наступления пенсионного возраста**	**Поменяли работу**	**Итого (в %)**
Пол				
Женский	25,4	57,4	17,2	100
Мужской	12,8	61,5	25,7	100
Образование				
Среднее общее	30,8	38,5	30,7	100
Среднее профессиональное	26,6	53,1	20,3	100
Высшее	14,1	65,7	20,2	100
Профессионально-должностной статус				
Руководители разного уровня	7,7	69,2	23,1	100
Специалисты высшей квалификации	23,2	58,9	17,9	100
Специалисты средней квалификации	28,8	53,8	17,3	100
Рядовые работники торговли и сферы услуг	28,6	42,9	28,6	100
Квалифицированные рабочие	20,8	70,8	8,4	100

Таблица 5 – Предпочитаемые варианты трудоустройства граждан пожилого возраста (в % от ответивших)

Вариант трудоустройства	(в % ответивших)
Хотят устроиться по имеющейся специальности	54,3
Хотят сменить специальность, но использовать имеющиеся навыки	29,4
Согласны на должность, даже если будет требоваться более низкая квалификация	16,8
Хотят поменять профессию, так как устаревший опыт мешает найти работу	4,0
ИТОГО:	100

Таблица 6 – Предпочитаемые условия работы, соответствующие потребностям работников пожилого возраста (в % ответивших)

Условия труда	(в % ответивших)
Обычный график	29,6
Свободный график	27,3
Сокращенный рабочий день	26,5
Удаленный доступ	9,9
Надомный труд	5,9
Другое	0,8
ИТОГО:	100

Таблица 7 – Сложности, которые испытывают пожилые работники по поводу сохранения работы[1]

Сложности	(в % ответивших)
Очень ускорился темп работы, много изменений, за которыми не успеваешь	32,1
Стрессы (пожилые активно выталкиваются на пенсию как неэффективная рабочая сила)	22,0
Опыт работников старших поколений не ценится	22,0
Не хватает знаний и навыков для работы	9,4
Ощущение дискриминации по возрасту	7,5
Не испытывают никаких сложностей	50,3

и возможность продолжать трудовую деятельность после наступления пенсионного возраста значительно выше, нежели у их менее образованных ровесников [11].

В стратегии продолжения трудовой деятельности респонденты чаще всего называют такой вариант как работа по имеющейся специальности, или же при смене специальности многие желают использовать имеющиеся навыки (Таблица 5).

При этом поведенческая гибкость проявляется лишь у трети опрошенных. Так, готовы сменить специальность, но использовать имеющие навыки 24,9 % респондентов, и только 4 % готовы кардинально поменять сферу деятельность и освоить новую специальность. 16,8 % опрошенных согласны на работу, для которой потребуется более низкая квалификация. Готовность снизить уровень карьерных притязаний является важным условием для трудового долголетия работников пожилого возраста. Принятие такого варианта позволяет не только сохранить или получить рабочее место, но и удовлетворить актуальные потребности, например, в свободном времени, благодаря гибкому рабочему графику. Респонденты в лице работников старшего возраста предпочитают следующие условия работы (Таблица 6).

Ответы свидетельствуют о том, что возможность иметь гибкий рабочий график и, как следствие, больше свободного времени является необходимым условием в трудовой деятельности пожилых людей.

Наибольшее беспокойство у пожилых работников вызывают ускорение темпов работы, а также нарастание изменений, за которыми, по их мнению, сложно успевать. Вместе с тем, анализ ответов респондентов позволяет сделать вывод о том, что нехватка профессиональных знаний и навыков, а также устаревший профессиональный опыт не являются основными проблемами для продолжения трудовой деятельности (Таблица 7).

[1]Респонденты имели право выбрать несколько вариантов ответов

Таблица 8 – Оценка потребностей, влияющих на мотивацию по продолжению трудовой деятельности граждан пенсионного возраста (оценка по 10 балльной шкале)[1]

Потребности	(в % ответивших)
Потребность сохранить финансовую независимость	8,73
Высокий уровень квалификации	8,44
Необходимость в дополнительном доходе помимо пенсии	8,27
Желание сохранить независимость и самоуважение	8,20
Хорошее здоровье	7,98
Наличие редких профессиональных знаний	7,94
Наличие положительной профессиональной репутации	7,74
Стремление сохранить привычный образ жизни	7,65
Возможность интересной работы	6,85
Потребность сохранить профессиональное общение	6,43
Желание и готовность передавать профессиональный опыт более молодым работникам	6,40
Желание осваивать новые компетенции	6,04

По результатам опроса выявлены потребности, которые влияют на мотивацию по продолжению трудовой деятельности граждан предпенсионного и пенсионного возраста: это материальная заинтересованность, хорошее здоровье, желание сохранить независимость и самоуважение, профессиональное общение, желание и готовность передавать профессиональный опыт более молодым работникам, желание осваивать новые компетенции (Таблица 8).

Заметим, что некоторые исследователи отмечают такие потребности работников, как желание сохранить независимость и самоуважение, профессиональное общение, готовность передавать профессиональный опыт более молодым работникам, осваивать новые компетенции как основу для формирования корпоративной сплоченности [12].

Препятствием для такой стратегии как продолжение трудовой деятельности граждан пенсионного возраста, по мнению респондентов, является наличие отрицательных стереотипов у работодателей.

Наиболее распространены следующие стереотипы: это неспособность пожилых работников обучаться и осваивать новое; пожилые являются тормозом для любых инноваций. По результатам опроса выявлено отношение респондентов к наиболее распространенным стереотипам к пожилым людям (Таблица 9).

По мнению авторов статьи, негативные социальные стереотипы препятствуют продолжению профессиональной деятельности граждан пожилого возраста. Исследователи озабочены этой проблемой, поэтому идут поиски противодействия таким стереотипам. В некоторых западных странах популярна концепция «Успешное старение», авторами которой являются J.D. Rowe, R.L. Kahn. В соответствии с этой концепцией пожилые люди,

Таблица 9 – Отношение респондентов к стереотипам, которые распространены в российском обществе по отношению к пожилым людям (в % ответивших)[1]

Стереотип	Согласен	Не согласен	Затрудняюсь ответить
Большинство пожилых имеет слабое здоровье, часто бывают на больничных	42,8	44,5	12,7
Труд пожилых работников менее эффективен	29,8	49,6	10,5
Умственные качества работников с возрастом ухудшаются, что понижает результативность их деятельности	36,3	52,4	11,3
Пожилые работники не способны к обучению и переобучению	12,9	77,1	10,0
Пожилые работники консервативны, сопротивляются всему новому (знаниям, технологиям)	29,4	55,9	14,7
Пожилые работники являются тормозом любых инноваций	16,0	71,6	12,4
Пожилые работники все делают медленно, отстают по темпам работы от работников других возрастов	29,4	54,7	15,9

которые «стареют успешно», прилагают известные усилия для поддержания мозговой активности беспрерывным обучение и расширением социальных контактов с людьми. относящимися к младшей возрастной группе. По мнению D. Rowe и R.L. Kahn, люди могут не выходить на пенсию. Соответственно каждый человек может планировать горизонт событий, растягивать его намного дольше, чем сейчас предопределено средней продолжительностью жизни в стране и семье. При такой установке самое лучшее – это встать на путь пожизненного планирования карьеры и образования. Жить 150 лет — действительно достижимо, если человек себя в этом убедит и будет принимать решения как молодой, основываясь на теории социоэмоциональной селективности [13]. Это мнение разделяют и российские исследователи, например, А. Жаворонков: он полагает, что чувствовать себя более молодым и работоспособным является большим плюсом, который помогает преодолеть психологическое старение [14].

Достаточно широко распространено мнение о том, что желание продолжать работать в пожилом возрасте люди должны принимать, исходя из индивидуальных потребностей, и не только материального характера [15].

Также преодолению психологического старения, соответственно сохранению человеческого капитала способствует получение услуг дополнительного профессионального образования, организаторы которых учитывают особенности такой возрастной группы как граждане пожилого возраста [16]. При этом качество услуг дополнительного профессионального образования рассматривается как совокупность различных ожидаемых характеристик, так и установленных [17].

Таким образом, можно сделать следующие выводы. Социальные изменения человеческого капитала граждан пожилого возраста происходят, как результат изменения характеристик компонентов человеческого капитала граждан пожилого возраста. Наблюдается повышение самооценки профессионального потенциала, что является значимым критерием, позволяющим делать вывод о том, насколько пожилой человек принимает себя в такой новой социальной роли как «работающий пенсионер». У определенного количества российских граждан пожилого возраста есть соответствующий потенциал, т.е. возможность, готовность и достаточный уровень мотивации для социальных изменений в трудовой деятельности. Значимость такого изменения несомненна: продолжение профессиональной деятельности способствует улучшению материального положения, поддержанию социального статуса пожилых людей в семье и обществе, ощущению независимости и самоуважения, является позитивной составляющей социального самочувствия пожилого человека. Продолжение трудовой деятельности является показателем успешности социально-профессиональной адаптации людей пожилого возраста. Одновременно с гражданами пожилого возраста в социальные изменения вовлечены такие субъекты как государственные органы, работодатели, образовательные организации. От них во многом зависит как сохранение человеческого капитала граждан пожилого возраста, так и его развитие.

ЛИТЕРАТУРА

1. Штомпка П. Социология социальных изменений. М.: Аспект-пресс, 1996.

2. Оценка численности постоянного населения на 1 января 2018 г. и в среднем за 2017 г. [электронный ресурс]: Данные Росстата от марта 2018 года. // URL: http://www.statdata.ru/russia (дата обращения: 20.05.2019).

3. Правила предоставления в 2019-2024 годах субсидий из федерального бюджета некоммерческой организации на реализацию мероприятий по организации профессионального обучения и дополнительного профессионального образования лиц предпенсионного возраста в рамках федерального проекта «Старшее поколение» национального проекта «Демография» [электронный ресурс]: постановление Правительства Российской Федерации от 25 января 2019 г. № 35. // Гарант.РУ. Информационно-правовой портал. URL: https://www.garant.ru/ (дата обращения: 29.08. 2019).

4. О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам назначения и выплаты пенсий [электронный ресурс]: Федеральный закон от 3 октября 2018 года № 350-ФЗ. // СПС КонсультантПлюс. URL: http://www.consultant.ru/ (дата обращения: 15.09.2019).

5. О занятости населения в Российской Федерации [электронный ресурс]: Федеральный закон от 19 апреля 1991 года № 1032-1. // СПС КонсультантПлюс. URL: http://www.consultant.ru/ (дата обращения: 15.09.2019).

6. Уголовный кодекс РФ (ред. от 12.11.2018). [электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс. URL: http://www.consultant.ru/ (дата обращения: 09.09.2019).

7. Трудовой Кодекс РФ. Часть первая (ст. 64) [электронный ресурс] // Гарант. РУ. Информационно-правовой портал. URL: https://www.garant.ru/ (дата обращения: 10.09.2019).

8. Мадридский международный план действий по проблемам старения 2002 года. Принят второй Всемирной ассамблеей по проблемам старения, Мадрид, 8-12 апр. 2002 г. [электронный ресурс] // Организация Объединенных Наций: URL: https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/ageing_program.shtml (дата обращения: 08.09.2019).

9. Декларация ООН по проблемам старения, утвержденная резолюцией № 47/5 от 16 октября 1992 г. [электронный ресурс] // Организация Объединенных Наций: URL: https://base.garant.ru (дата обращения: 12.09.2019).

10. Стартап 50+. Интернет гид. [электронный ресурс] // URL: http://startup50.ru/ (дата обращения: 12.09.2019)

11. Смирнова Т. В. Геронтологический вектор занятости: диссертация на соискание ученой степени кандидата социологических наук. Саратов. 2003.

12. Огородов А.С., Саранчук С.Ю., Чевтаева Н.Г. Корпоративная сплоченность профессионального сообщества в условиях нестабильности рынка труда промышленного региона // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Социология. 2017. Т. 17. № 1. С. 83–95.

13. Rowe J.D., Kahn R.L. Successful ageing // The Gerontologist. 1997. Vol. 37. No. 4. Pp. 433-440.

14. Жаворонков А. Экономика старения и долголетия // Качественная клиническая практика. Kačestvennaâ kliničeskaâ praktika. URL: http://www.clinvest.ru/jour (дата обращения: 09.09.2019).

15. Winkelmann-Gleed A. Retirement or committed to work? Conceptualising prolonged labour market participation through organisational commitment // Employee relations. 2012. Vol. 34. Iss. 1. Pp. 80–90. URL: https://www.emeraldinsight.com/doi/full/10.1108/01425451211183273 (date of reference: 19.05.2019).

16. Voronina L., Rezer T. Application of public administration mechanisms for the development of the educational potential of elderly citizens in the foreign and Russian experience. // Proceeding of Edulearn19 Conference (Palma, Spain, 1st-3rd Jule 2019). Palma, 2019. PP. 4264-4266.

17. Чевтаева Н.Г., Стребкова Н.В. Оценка качества образования: социологический анализ групп интересов: монография. Екатеринбург: УрАГС, 2009.

SOCIAL CHANGES IN HUMAN CAPITAL OF OLDER RUSSIAN CITIZENS IN THEIR WORK

L.I. Voronina
Ural Federal University named after the first President of Russia B.N. Yeltsin, Ekaterinburg, Russia

T.I. Kasyanova
Ural Federal University named after the first President of Russia B.N. Yeltsin, Ekaterinburg, Russia

T.E. Radchenko
Ural Federal University named after the first President of Russia B.N. Yeltsin, Ekaterinburg, Russia

ABSTRACT:
Purpose. To study social changes in the structure of human capital of Russian elderly citizens who continue working.

Methods. The research methodology used by the authors of the article is based on the theory of social changes, the theoretical idea of the authors of the article about the human capital of older Russian citizens who continue working, the potential as an opportunity and readiness for change. We also used such a method as the analysis of laws and regulations of the labor activity of Russian senior citizens. To test the theoretical hypothesis, an empirical study was conducted using a survey (based on an opinion poll). 418 people aged 50 to 72 years living in the cities of the Sverdlovsk region were polled.

Results. It is found out that the human capital of senior citizens is a system of components with specific characteristics that change and create conditions for the development of a new idea of retirement age, associated with a positive assessment of professional potential, readiness to continue working and learning new competencies. The positive assessment of professional potential is influenced by such factors as increasing the level of education of many senior citizens, increasing the number of representatives of such professional statuses as "individual entrepreneur" and "working pensioner". The new concept of retirement age is also influenced by job status and skill level. Managers, experts and the semi-skilled, and craftsmen give a higher professional self-esteem than representatives of other official statuses. Changing perceptions of retirement age is influenced not only by material motives, but also by social ones: the need and importance in the family and work team, professional communication, and the ability to share own experience with employees of other age groups. Social changes include the development of a behavioral strategy for some older citizens as a set of conscious actions and subsequent changes based on professional mobility. Participants in changes in the components of human capital are not only senior citizens, but also government agencies, employers, and educational organizations.

Scientific novelty. The components of the human capital of senior citizens are disclosed. It is proved that social changes include the development of a new concept of retirement age by Russian senior citizens, as a result of changes in the characteristics of human capital components.

KEYWORDS: human capital, components, old age, changes, government agencies, employers, educational organizations.

AUTHORS' INFORMATION:

Lyudmila I. Voronina, Cand. Sci. (Sociological), Associate Professor, Ural Federal University named after the first President of Russia B.N. Yeltsin,
19, Mira str., Ekaterinburg, 620002, Russia, voronina_612@outlook.com

Tatyana I. Kasyanova, Cand. Sci. (Pedagogical), Associate Professor, Ural Federal University named after the first President of Russia B.N. Yeltsin,
19, Mira str., Ekaterinburg, 620002, Russia, kasyanova.t@gmail.com

Tatyana E. Radchenko, Cand. Sci. (Philosophical), Associate Professor, Ural Federal University named after the first President of Russia B.N. Yeltsin,
19, Mira str., Ekaterinburg, 620002, Russia, T.E.Radchenko@urfu.ru

FOR CITATION: Voronina L.I., Kasyanova T.I., Radchenko T.E. Social changes in human capital of older Russian citizens in their work // Management issues. 2020. № 1 (62). P. 134–146.

REFERENCES

1. Shtompka P. Sociology of social changes. Moscow: Aspect-press, 1996, P. 17. [Shtompka P. Sotsiologiya sotsial'nykh izmeneniy. M.: Aspekt-press, 1996, S. 17.] – (In Rus.)

2. Estimation of the permanent population on January 1, 2018 and the average for 2017 [electronic resource]: Data of Rosstat dated March 2018. // URL: http://www.statdata.ru/russia (date of reference: 20.05.2019). [Otsenka chislennosti postoyannogo naseleniya na 1 yanvarya 2018 g. i v srednem za 2017 g. [elektronnyy resurs]: Dann·yye Rosstata ot marta 2018 goda. // URL: http://www.statdata.ru/russia (data obrashcheniya: 20.05.2019)]. – (In Rus.)

3. Rules for granting subsidies from the Federal budget to non-profit organizations in 2019-2024 for the implementation of measures for the arrangement

of vocational training and additional professional education of pre-retirement aged persons within the framework of the Federal project "Senior generation" of the national project "Demography" [electronic resource]: Government decree No. 35 of the Russian Federation dated January 25, 2019. // Guarant.RU. Legal information portal. URL: https://www.garant.ru/ (date of reference: 29.08. 2019). [Pravila predostavleniya v 2019-2024 godakh subsidiy iz federal'nogo byudzheta nekommercheskoy organizatsii na realizatsiyu meropriyatiy po organizatsii professional'nogo obucheniya i dopolnitel'nogo professional'nogo obrazovaniya lits predpensionnogo vozrasta v ramkakh federal'nogo proyekta «Starsheye pokoleniYE» natsional'nogo proyekta «DemografiYA» [elektronnyy resurs]: postanovleniye Pravitel'stva Rossiyskoy Federatsii ot 25 yanvarya 2019 g. № 35. // Garant.RU. Informatsionno-pravovoy portal. URL: https://www.garant.ru/ (data obrashcheniya: 29.08. 2019)]. – (In Rus.)

4. On amendments to certain legislative acts of the Russian Federation on the awards and payment of pensions [electronic resource]: Federal law No. 350-FL of October 3, 2018. № 350-FZ. // RLS ConsultantPlus. URL: http://www.consultant.ru/ (date of reference: 15.09.2019). [O vnesenii izmeneniy v otdel'n·yye zakonodatel'n·yye akty Rossiyskoy Federatsii po voprosam naznacheniya i vyplaty pensiy [elektronnyy resurs]: Federal'nyy zakon ot 3 oktyabrya 2018 goda № 350-FZ. // SPS Konsul'tanTPlyus. URL: http://www.consultant.ru/ (data obrashcheniya: 15.09.2019)]. – (In Rus.)

5. On employment of the population in the Russian Federation [electronic resource]: Federal law of April 19, 1991 No. 1032-1. // RLS ConsultantPlus. URL: http://www.consultant.ru/ (date of reference: 15.09.2019). [O zanyatosti naseleniya v Rossiyskoy Federatsii [elektronnyy resurs]: Federal'nyy zakon ot 19 aprelya 1991 goda № 1032-1. // SPS Konsul'tanTPlyus. URL: http://www.consultant.ru/ (data obrashcheniya: 15.09.2019)]. – (In Rus.)

6. The Criminal Code of the Russian Federation (as amended on 12.11.2018). [electronic resource] // RLS ConsultantPlus. URL: http://www.consultant.ru/ (date of reference: 09.09.2019). [Ugolovnyy kodeks RF (red. ot 12.11.2018). [elektronnyy resurs] // SPS Konsul'tanTPlyus. URL: http://www.consultant.ru/ (data obrashcheniya: 09.09.2019)]. – (In Rus.)

7. Labor Code of the Russian Federation. Part one (article 64) [electronic resource] // Garant.RU. Legal information portal. URL: https://www.garant.ru/ (date of reference: 10.09.2019). [Trudovoy Kodeks RF. Chast' pervaya (st. 64) [elektronnyy resurs] // Garant.RU. Informatsionno-pravovoy portal. URL: https://www.garant.ru/ (data obrashcheniya: 10.09.2019)]. – (In Rus.)

8. Madrid international plan of action on ageing, 2002. Adopted by the Second World Assembly on ageing, Madrid, April 8-12, 2002 [electronic resource] // United Nations: URL: https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/ageing_program.shtml (date of reference: 08.09.2019). [Madridskiy mezhdunarodnyy plan deystviy po problemam stareniya 2002 goda. Prinyat vtoroy Vsemirnoy assambleyey po problemam stareniya, Madrid, 8-12 apr. 2002 g. [elektronnyy resurs] // Organizatsiya Ob"yedinennykh Natsiy: URL: https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/ageing_program.shtml (data obrashcheniya: 08.09.2019)]. – (In Rus.)

9. United Nations Declaration on ageing, approved by resolution No. 47/5 of 16 October 1992 [electronic resource] // United Nations: URL: https://base.garant.ru/ (date of reference: 08.09.2019). [Deklaratsiya OON po problemam stareniya, utverzhdennaya rezolyutsiyey № 47/5 ot 16 oktyabrya 1992 g. [elektronnyy resurs] // Organizatsiya Ob"yedinennykh Natsiy: [ofits. sayt]. URL: https://base.garant.ru/ (data obrashcheniya: 08.09.2019)]. – (In Rus.)

10. Startup 50+. Online guide. [electronic resource] // URL: http://startup50.ru/ (date of reference: 12.09.2019). [Startap 50+. Internet gid. [elektronnyy resurs] // URL: http://startup50.ru/ (data obrashcheniya: 12.09.2019)]. – (In Rus.)

11. Smirnova T.V. Gerontological vector of employment: Thesis for a Candidate Degree in Sociological Sciences. 2003. [Smirnova T. V. Gerontologicheskiy vektor zanyatosti: dissertatsiya na soiskaniye uchenoy stepeni kandidata sotsiologicheskikh nauk. Saratov. 2003]. – (In Rus.)

12. Ogorodov A.S., Saranchuk S.Yu., Chevtaeva N.G. Corporate cohesion of the professional community in the conditions of instability of the labor market in the industrial region // Bulletin of RUDN. Series: Sociology. 2017. Vol. 17. № 1. [Ogorodov A.S., Saranchuk S.Yu., Chevtayeva N.G. Korporativnaya splochennost' professional'nogo soobshchestva v usloviyakh nestabil'nosti rynka truda promyshlennogo regiona // Vestnik Rossiyskogo universiteta druzhby narodov. Seriya: Sotsiologiya. 2017. T. 17. № 1]. – (In Rus.)

13. Rowe J.D., Kahn R.L. Successful ageing // The Gerontologist. 1997. Vol. 37. No. 4. Pp. 433-440.

14. Zhavoronkov A. Economics of aging and

longevity // High quality clinical practice. Kačestvennaâ kliničeskaâ praktika. URL: https://www.clinvest.ru/jour (date of reference: 09.09.2019). [Zhavoronkov A. Ekonomika stareniya i dolgoletiya // Kachestvennaya klinicheskaya praktika. Kačestvennaâ kliničeskaâ praktika. URL: https://www.clinvest.ru/jour (data obrashcheniya: 09.09.2019)]. – (In Rus.)

15. Winkelmann-Gleed A. Retirement or committed to work? Conceptualising prolonged labour market participation through organisational commitment // Employee relations. 2012. Vol. 34. Iss. 1. P. 80–90. URL: https://www.emeraldinsight.com/doi/full/10.1108/01425451211183273 (date of reference: 19.05.2019).

16. Voronina L., Rezer T. Application of public administration mechanisms for the development of the educational potential of elderly citizens in the foreign and Russian experience. // Proceeding of Edulearn19 Conference (Palma, Spain, 1st-3rd Jule 2019). Palma, 2019. Pp. 4264–4266.

17. Chevtaeva N.G., Strebkova N.V. Assessment of the quality of education: sociological analysis of interest groups: monograph. Ekaterinburg: UAPA, 2009. [Chevtayeva N.G., Strebkova N.V. Otsenka kachestva obrazovaniya: sotsiologicheskiy analiz grupp interesov: monografiya. Yekaterinburg: URAGS, 2009]. – (In Rus.)