

АДАПТАЦИОННЫЙ ПОТЕНЦИАЛ СПЕЦИАЛИСТОВ СТАРШЕГО ВОЗРАСТА И СОЦИАЛЬНЫЕ СТЕРЕОТИПЫ: ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМЫ

Колосова В.В., к. психол. н., доцент, ННГУ им. Н.И.Лобачевского

В статье рассматриваются психологические аспекты адаптационного потенциала людей старшего возраста и феномен эйджизма. Подчёркивается особая роль старшего поколения специалистов, основные проблемы которых – не только низкие пенсии и здоровье, но одиночество, ощущение ненужности и неуважительное отношение со стороны окружающих. Отмечается, что учёными намечены тенденции решения задач здорового долголетия, повышения статуса и самооценки представителей старшего поколения.

Ключевые слова: возрастной стереотип, старение населения, эйджизм, адаптационный потенциал, старший возраст.

The article examines the psychological aspects of the adaptive potential of older people and the phenomenon of ageism, has become a serious problem of modern society. The special role of the older generation of professionals, as conscientious and responsible workers, whose main problems are not only low pensions and health, but loneliness, feeling unnecessary and disrespectful on the part of others is emphasized. Based on the empirical evidence presented, it is noted that scientists have outlined trends in the resolution of healthy longevity, status and self-esteem of the older generation.

Keywords: age stereotype, ageing population, ageism, adaptive potential, older age.

Актуализация исследований, отражающих проблемы завершающего этапа профессиональной деятельности специалистов старшего возраста, во многом обусловлена демографическим прогнозом об ускорении старения населения: по среднему варианту прогноза ООН доля населения мира 65 лет и старше увеличится с 6% в 1990 году до 16 % 2050 году [1].

Мегатенденция мирового развития характеризует динамику и российского общества, в котором, согласно оценкам, представленным Федеральной службой государственной статистики (Росстатом), в настоящее время каждый седьмой россиянин находится в возрасте 65 лет и более [2].

Отмеченные факторы привели к изменению структуры трудовых ресурсов на рынке труда, что определило запрос общества на проведение

исследований старших возрастных групп. Начавшаяся в нашей стране пенсионная реформа расширила спектр проводимых исследований о представителях позднего возраста, в том числе исследований о последствиях влияния возрастных стереотипов старения на социальные процессы и модели поведения пожилых людей.

Таким образом, как писал П.Н. Шихирев, исследования вызваны необходимостью классифицировать, упорядочить, категоризировать окружающую действительность.

Анализ научных публикаций психологов, социологов, философов показывает внимание учёных к проблеме эйджизма как значимому и влиятельному феномену социальной реальности. При этом, рассматривая эйджизм как практику дискриминации личности по возрастному критерию, следует иметь в виду, что эйджизм имеет отношение не только к специалистам старшей возрастной группы, но и к молодёжи. По данным ВЦИОМ три четверти респондентов (76%) отмечают, что люди преклонного возраста обделены вниманием, большинство россиян (57% в 2017 г.) говорят о несоблюдении прав граждан пенсионного возраста [3].

В данном контексте нас интересуют психологические исследования, ориентированные на постепенное преодоление стереотипных представлений о старости как о возрасте упадка и потерь, а также исследования, направленные на разработку механизмов адаптации для успешного решения задач сотрудниками старшего или «позднего возраста». Как мы отмечали ранее, стереотипы, воспроизводя эталоны оценки социальной реальности, зачастую вырабатывают у их носителей отношение неодобрения, неприязни, искажения масштабов происходящего, формируя ошибочные представления о восприятии людьми собственной и другой группы, в том числе поверхностные представления о возрастных особенностях людей [4,5].

Несмотря на сформировавшееся в обществе негативное отношение к возрастным специалистам, сегодня авторы ведут поиск условий, факторов, возможностей, необходимых для сохранения и поддержания сотрудниками старших возрастных групп оптимального состояния физической формы, способов жизнедеятельности, психологического благополучия, самооценки, внешнего облика.

Мнения работодателей в оценке сотрудников предпенсионного и пенсионного возраста, представленные на страницах специализированных деловых изданий, разделились. Одни характеризуют таких сотрудников как старательных, ответственных, добросовестных работников, которые легко находят общий язык с клиентами и успешно улаживают конфликты.

Кроме того, профессиональные династии, наставничество, опыт и знания помогают работодателям принять возрастных сотрудников в свою команду.

Другие опасаются их медленной включаемости в работу и отсутствию желания обучаться. Руководить взрослыми опытными подчинёнными, давать им поручения и спрашивать за выполнение – ещё одна непростая тема для размышлений. Однако как справедливо пишет М.А. Кленова, наличие дискриминационных установок делает невозможным проявление социальной активности, выраженной в творчестве, свободе, саморазвитии социума [6].

Принимая за основу представление об адаптационном потенциале личности как совокупности возможностей и условий, необходимых для решения возникающих жизненных задач и для достижения поставленной цели, остановимся на современных перспективных направлениях исследований.

Так, изучение отношения респондентов к работе на завершающем этапе карьеры, позволило выявить две стратегии поведения: консервативную стратегию («оставить всё, как есть») и ориентированную на перемены («выйти на пенсию», «найти приемлемую работу»), а также запросы респондентов на психологическую помощь из-за снижения самооценки, потери уверенности в себе, снижения работоспособности, адаптации к изменению статуса [7].

Важным аспектом проблемы поддержания, сохранения и развития людей «третьего возраста» является оценка роли фактора образования в различных формах и видах. Отмечается, что образовательная деятельность может стать нематериальным активом для этой социальной общности [8].

В эмпирическом исследовании О.Ю. Стрижицкой на российской выборке в возрасте от 50 до 89 лет анализируется когнитивный резерв, как феномен, который входит в сложную систему механизмов, обеспечивающих позитивное старение [9]. Здесь же обратимся к опыту Р.М. Грановской, которая подчёркивает особую роль старшего поколения, отмечая, что всестороннее знание проблемы позволяет им порождать комплексные идеи и изобретения высокого уровня.

«В процессе многолетнего и углублённого изучения своей области у специалистов вырабатывается специфический вкус к форме решений, который помогает ему находить красивые решения. Это экономит много сил, поскольку даёт возможность сразу отмести все варианты, недостойные внимания» [10, с. 275].

Логичным подтверждением признания потенциала старшей возрастной группы является пример изучения проблемы самореализации личности наших современников по пяти возрастным интервалам, где показано, что для более чем 70 % опрошенных представителей возрастной группы 51–60 лет самореализация «важна» и «очень важна».

По мнению Т.З. Козловой, в этой возрастной группе ещё достаточно энергии, чтобы себя реализовать в жизни [11]. Поэтому может быть полезен

опыт внедрения проектных форм работы (волонтерских, образовательных, социально-культурных, туристских) в интересах пожилых людей [12].

Авторы исследования социально-психологических характеристик поколения «Бэби-бумеров» (респонденты в возрасте от 56 до 70 лет), показывают: «несмотря на общую невысокую степень удовлетворённости своим материальным благосостоянием и разделяемую всеми респондентами неуверенность в будущем, представители поколения «Бэби-бумеров» остаются людьми с выраженной ориентацией на ценность активной деятельной жизни, с высокой самооценкой, жизнестойкостью и развитым чувством гражданственности, хотя и наполняют её разным смыслом» [13].

Изучение феномена профессиональной востребованности личности, предложенное Е.В. Харитоновой, необходимо, по мнению автора, для адекватного психологического сопровождения личности, переживающей кризис профессиональной востребованности и утраты профессиональной деятельности у нормативно вышедших на пенсию пожилых людей [14].

А.В. Волкова и И.В. Михайлова в эмпирическом исследовании по выявлению возрастных особенностей личностных ресурсов и стратегий совладающего поведения у мужчин и женщин обнаружили, что молодые люди предпочитают использовать неадаптивные копинг-стратегии: «бегство-избегание», а более зрелые – респонденты адаптивные копинг-стратегии: «самоконтроль» и «планирование решения проблемы» [15].

Согласно результатам опроса ВЦИОМ, посвященного пожилым людям, главными проблемами стариков ожидаемо названы бедность, низкие пенсии (59%) и проблемы со здоровьем (45%). При этом в пять основных проблем рейтинга вошли одиночество (25%), ощущение ненужности (24%) и неуважительное отношение со стороны молодежи (18%). Последний фактор чаще называют представители молодежных групп (38% среди 18-24-летних), чем сами граждане преклонного возраста (14% среди 60-летних и старше) [3].

В целом, обобщая представленные данные эмпирических исследований, можно отметить, в условиях меняющейся социальной ситуации во всём мире и в российском обществе, проводятся исследования, авторы которых справедливо отмечают, что хронологический возраст не является достаточным основанием для признания человека самим себя «старым» и аналогичное восприятие его другими, что нередко становится препятствием для найма на работу кандидатов старшего возраста.

Учёные, опираясь на теоретический фундамент и практический опыт предыдущих десятилетий исследований, продолжают изучение актуальной феноменологии возрастных стереотипов старения в контексте трудовой занятости, семейных отношений, психологического благополучия, оценки внешнего облика, гендерных стереотипов, самооценки социальной группы, изменения общественного мнения и формирования уважительного отношения к старшим поколениям.

Заметно желание исследователей понять / познать новые явления социума, мотивировать работодателей не отказываться от кандидатов старшей возрастной группы, чей опыт может быть наиболее востребован в консалтинге, в транспортно-логистических компаниях, а смену поколений проводить постепенно, готовя надёжный кадровый резерв предприятия.

Проблема эйджизма – сложна, т.к. (хотя и в разной степени) имеет отношение ко всем возрастным группам. Прежде всего, требуется время для переосмысления отношения к стереотипам старости, условиям и возможностям поддержания и сохранения адаптационного потенциала - как силы притяжения уникального профессионального опыта и жизненной мудрости специалистов старшей возрастной группы.

Список литературы:

1. Щербакова Е.М. Старение населения мира по оценкам ООН 2019 года // Демоскоп Weekly. 2019. № 837-838. URL: <http://demoscope.ru/weekly/2019/0837/barom01.php> (дата обращения 01.12.2020).

2. Статистический бюллетень «Численность населения Российской Федерации по полу и возрасту» (на 1 января 2018 г.) http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1140095700094 (дата обращения 01.12.2020).

3. Всероссийский центр изучения общественного мнения // электронный ресурс: режим доступа <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/srok-dozhitiya-i-drugie-perly-ili-o-starosti-v-rossii> (дата обращения 01.12.2020).

4. Захарова Л.Н., Колосова В.В. Психологические стереотипы как фактор социального здоровья // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. Серия: Инновации в Образовании. 2003. № 1. С. 244–252.

5. Колосова В.В. Исследования стереотипов возраста в новой социально-психологической реальности (взгляды отечественных учёных) // Мир науки. Педагогика и психология, 2019 №5, <https://mir-nauki.com/PDF/53PSMN519.pdf> (доступ свободный). Загл. с экрана. Яз. рус., англ.

6. Кленова М.А. Теоретические предпосылки исследования дискриминационных установок личности в изменяющемся обществе // Изв. Саратов. ун-та. Нов. сер. Сер. Акмеология образования. Психология развития. 2018. Т. 7, вып. 3 (27). С. 245–249.

7. Евсевичева И.В., Любимова Г.Ю. Восприятие собственной карьеры на этапе её завершения // Вестник московского университета. Серия 14. Психология. 2016. № 3. С. 45–53.

8. Зборовский Г.Е., Амбарова П.А. Роль образования в сохранении и развитии социальной общности людей "третьего возраста" // Вестник Пермского национального исследовательского политехнического университета. Социально-экономические науки. 2019. № 2. С. 21–34.
9. Стрижицкая О.Ю. Когнитивный резерв как детерминанта позитивного старения // Мир педагогики и психологии: международный научно-практический журнал. Нижний Новгород: Научно-издательский центр «Открытое знание», 2019. №1 (30). 308 с. С. 200–209.
10. Грановская Р.М. Творчество и конфликт в зеркале психологии. СПб: Речь, 2006. – 416 с.
11. Козлова Т.З. Самореализация личности по возрастным интервалам (на примере современных россиян) // Знание. Понимание. Умение. 2017. № 3. С. 63 – 69.
12. Белозерских С.Н., Колесникова И.Г., Фортова О.А. Развитие проектной деятельности в интересах пожилых людей // Вестник Тамбовского университета. Серия: Общественные науки. 2015. №3 (3). С. 37–44.
13. Емельянова Т.П., Белых Т.В., Шабанова В.Н. Образы прошлого, настоящего и будущего у поколения «Бэби-бумеров» // Вестник МГОУ. Серия: Психологические науки. 2018. № 3. С.75 – 85.
14. Харитоновна Е.В. Профессиональная востребованность личности: гендерно-возрастные аспекты // Вестник Адыгейского государственного университета. Серия 3: Педагогика и психология. 2010. № 3. С. 147–153.
15. Волкова А.В., Михайлова И.В. Возрастные особенности совладания со стрессом мужчин и женщин // Вестник Московского государственного областного университета. Серия: Психологические науки. 2018. № 3. С. 6–18.