

5. Фишер Г., Юри У., Паттон Б. Решение конфликтов в интернете. М.: Группа ЛитРес, 2019. 144 с.

6. Гринспун Л. Интимные конфликты в социальных сетях. СПб.: Питер, 2018. 280 с.

7. Миллер Дж. Разрешение межличностных конфликтов в виртуальной среде. М.: КомКнига, 2017. 240 с.

8. Фридманн М. Детская агрессия в социальных сетях. СПб.: Издательство Санкт-Петербургского университета, 2018. 176 с.

9. Колеман Дж. Психологические аспекты межличностных конфликтов в социальных сетях. М.: КомКнига, 2019. 192 с.

## ДЕМОГРАФИЧЕСКИЕ ВЫЗОВЫ СТАРЕНИЯ НАСЕЛЕНИЯ: ЭКОНОМИЧЕСКИЕ И СОЦИАЛЬНЫЕ ПОСЛЕДСТВИЯ

**Саютина И.П., Барнаул (Россия)**

**Аннотация.** *Старение населения – это естественный демографический процесс, который влечет за собой серьезные изменения в обществе: социальные факторы становятся все более важными, а биологические императивы выживания человека отходят на второй план. Рынок труда, кадровые службы и государство сталкиваются с проблемой эффективного и комфортного трудоустройства пожилых людей. Увеличение доли пожилых людей в населении может приводить к межпоколенческим конфликтам, поскольку многие социальные нормы и правила формировались во времена, когда продолжительность жизни была ниже. Консервативные тенденции в общественном развитии усиливаются по мере количественного роста пожилого населения.*

**Ключевые слова:** старение населения, демографические вызовы

## DEMOGRAPHIC CHALLENGES OF POPULATION AGEING: ECONOMIC AND SOCIAL CONSEQUENCES

**Sayutina I.P., Barnaul (Russia)**

**Abstract.** *Population aging is a natural demographic process that entails serious changes in society: social factors are becoming more important, and the biological imperatives of human survival are receding into the background. The labor market, human resources services and the state face the problem of effective and comfortable employment of older people. An increase in the proportion of older people in the population can lead to inter-generational conflicts, since many social norms and rules were formed at a time when life expectancy was lower. Conservative trends in social development are increasing with the quantitative growth of the elderly population.*

**Keywords:** population aging, demographic challenges

Старение населения – это общая тенденция, которая наблюдается во многих странах на стадии постиндустриального развития. Страны, которые пока не затронуты этим процессом, в основном являются слаборазвитыми. Но и в них постепенно начинает проявляться старение населения.

В современном постиндустриальном мире мы все чаще наблюдаем, как пожилые люди становятся важной частью общества. Они создают все большую часть общественного богатства. Сегодня уже не редкость, когда профессиональный успех приходит не в 30-40, а в 50-60 лет. «Позднее цветение» (late bloomers) – это глобальный тренд, когда люди позже находят свое профессиональное призвание и начинают строить карьеру. Все больше политиков, занимающих высокие должности, приближаются к пенсионному возрасту или перешагивают его. Это происходит вопреки стереотипам, которые сформировались несколько веков назад, когда демографическая ситуация была совсем другой. Некоторые явления и процессы, связанные со старением населения, вызывают сложности и создают новые проблемы. Человечеству предстоит переосмыслить свои ценности, чтобы учесть растущую социальную и экономическую роль старшего поколения.

Старение населения – это переломный момент, когда общество прощается с биологией. Издавна люди противопоставляли себя природе, но в эпоху постмодерна мы видим, как отдельные люди и общество в целом становятся все менее «естественными» и даже «анти-природными».

Старение населения может служить прекрасным примером таких процессов. С точки зрения биологии, продление жизни особей вида *homo sapiens* после их возможности исполнять репродуктивную функцию бессмысленно и даже вредно. Эти особи начинают конкурировать за ресурсы с молодыми, способными к продолжению рода и увеличению численности вида. Оправдать такое положение вещей можно только с социальных позиций, признавая ценность опыта предыдущих поколений, ориентируясь на моральные ценности, противоположные тем, которые заложены в механизме естественного отбора, и принимая во внимание вредоносность бесконтрольного увеличения численности людей.

Даже с социальной точки зрения старение населения не всегда выгодно. Пожилые люди могут конкурировать с молодыми за рабочие места, а общество должно выделять все больше средств на пенсионные выплаты и медицинское обслуживание пожилых граждан. Консервативный настрой пожилых людей, стремящихся сохранить привычные

им социальные нормы, может препятствовать инновациям, как будет обсуждаться далее. Следовательно, старение населения, ставшее характерной чертой нашего общества, едва ли можно считать однозначно позитивным явлением.

Ученые и политики обеспокоены тем, что старение населения может негативно повлиять на нашу способность выживать в случае серьезных катастроф. Дело в том, что стареющий организм более уязвим к болезням и травмам, а также ему сложнее переносить экстремальные условия. Поэтому в случае серьезных катаклизмов, таких как войны, стихийные бедствия или пандемии, общество с преобладанием пожилых людей может оказаться менее успешным в плане выживания, чем общество с большим количеством молодых и людей среднего возраста.

Так же старение населения влечет за собой переосмысление понятия пенсии как социального явления. Термин «пенсия» может означать разное: денежные выплаты, определенный жизненный этап или жизненный план. Но с течением времени эти значения претерпевают изменения. В постиндустриальном обществе люди все чаще работают не до пенсии, а до самой смерти. Раньше это было характерно только для творческих профессий, таких как писатели, художники, актеры и ученые, но теперь к ним присоединяется все больше людей из других отраслей. Трудоустройство пожилых работников бросает вызов традиционной структуре рынка труда, кадровым отделам организаций и государству. Причинами этого тренда могут быть увеличение продолжительности жизни, улучшение здоровья пожилых людей и желание продолжать вносить свой вклад в общество.

В России не практикуется привлечение пожилых людей к работе, не принимаются действенные меры экономической поддержки для компаний, которые это делают. Кроме того, не проводятся PR-кампании, направленные на изменение общественного отношения к занятости в пожилом возрасте.

Большинство специалистов по подбору персонала в России признают, что права пожилых людей при приеме на работу нарушаются. Однако они не считают себя ответственными за проблемы трудоустройства этой группы населения [2, с.97-112]. Они понимают, что кандидаты предпенсионного и пенсионного возраста могут столкнуться с трудностями при поиске достойной работы, но склонны винить в этом внешние факторы (например, традиции) и не признают собственной роли в сложившейся ситуации.

Такие управленческие стереотипы создают негативное отношение к пожилым работникам и могут стать причиной их дискриминации на рабочем месте. Важно осознавать, что возраст не является

препятствием для профессионального роста и развития. Пожилые сотрудники обладают богатым опытом и знаниями, которые могут быть ценными для компании. Они способны успешно справляться с задачами, работать в команде и обучаться новым технологиям. Для преодоления возрастной дискриминации необходимо изменить отношение к пожилым работникам, проводить обучающие программы и тренинги, а также создавать условия для равных возможностей на рабочем месте независимо от возраста. Важно помнить, что разнообразие в возрасте и опыте только обогащает коллектив и способствует развитию компании в целом. Пожилые работники воспринимаются как неспособные к обучению, к освоению новых знаний и навыков, консервативные, не умеющие работать в команде с более молодыми сотрудниками и под руководством более молодого руководителя. Это приводит к тому, что 30% работодателей в принципе не рассматривают резюме пожилых соискателей, 41% из рассмотренных резюме отвергаются из-за возраста соискателя, и лишь 29% из них получают приглашение на собеседование [4].

Для борьбы с возрастной дискриминацией необходимо изменить отношение к пожилым работникам и преодолеть устаревшие стереотипы. Компании могут проводить обучающие программы для сотрудников всех возрастов, включая пожилых, чтобы показать, что возраст не является препятствием для обучения и развития. Также важно включать пожилых сотрудников в команды с молодыми коллегами, чтобы показать, что они могут успешно работать вместе и достигать общих целей. HR-менеджеры также должны быть обучены и осознать, что возраст не определяет способности и профессионализм человека. Важно проводить собеседования с учетом компетенций и опыта соискателя, а не исключительно его возраста. Таким образом, можно создать более открытую и инклюзивную среду в организации, где каждый сотрудник будет оцениваться по своим профессиональным качествам, а не по возрасту.

Многие пожилые люди в России готовы принять новые способы работы, чтобы продолжить свою трудовую деятельность. Несмотря на то, что некоторые из этих форм требуют знания современных компьютерных технологий, это не останавливает как пожилых работников, так и работодателей рассматривать их как альтернативу стандартному трудоустройству в ближайшем будущем.

Чтобы пожилые люди могли успешно найти работу, нужно создать для них подходящие условия. Главными из них являются гибкий график и возможность работать неполный день. Также важно развивать корпоративные образовательные программы для работников старшего возраста. К сожалению, HR-специалисты не считают обучение

ключевым фактором для удержания и развития сотрудников [3, с.106-126].

Чтобы пожилые люди могли легче находить работу, нужно изменить отношение к ним. Необходимо вести активную работу с HR-специалистами и в информационном пространстве, чтобы разрушить стереотипы о пожилых работниках. Важно показать, что пожилые люди - ценные сотрудники, способные приносить пользу компании, а не просто соглашаться на любую работу из-за отсутствия выбора.

В рамках национальных проектов переобучение и переквалификация ориентированы на получение традиционных рабочих профессий. При этом не учитывается, что такой подход может быть неэффективным для людей старшего поколения. Не рассматривается, хотят ли они осваивать эти профессии, а также имеют ли они физическую возможность для этого. Программы переобучения основываются на списках востребованных профессий, которые отражают спрос на отдельные профессии в регионах. При этом они не учитывают новые формы удаленной работы, а также потребность в новых навыках. Такой подход может привести к тому, что пожилые люди будут вынуждены работать на низкооплачиваемых и неквалифицированных должностях.

Старение населения приводит к увеличению конфликтов между поколениями. Развитие современной экономики создает парадокс: ценность знаний быстро теряет актуальность, а продолжительность трудовой жизни увеличивается [1, с.15-33]. Кроме того, пожилые люди все чаще занимают руководящие должности, что может создавать сложности для молодых специалистов.

Пожилые люди остаются на работе из-за низких пенсий и желания поддерживать привычный уровень жизни. Поскольку они обладают большим опытом и знаниями, молодые могут считать, что пожилые эгоистичны, тем самым снижая степень доверия и уважения. Однако следует помнить, что пожилые люди также столкнулись с трудностями в меняющемся социальном климате и могут испытывать проблемы с адаптацией к новым технологиям. Для некоторых молодых людей безработица создает не только финансовые трудности, но и повышает риск вовлечения в опасные занятия и даже отчуждения от общества. Молодежь часто обвиняет старшее поколение, которое не спешит уходить на пенсию, в своем затруднительном положении на рынке труда.

В борьбе за карьерный рост и участие в престижных проектах сталкиваются интересы молодых и опытных сотрудников. Существует мнение, что пик карьеры приходится на возраст около 30 лет. Однако стоит учитывать, что в XIX-XX веках продолжительность жизни была намного короче (50-60 лет), поэтому достижениям тогдашней молодежи

соответствуют достижения более взрослых людей сегодня. Сегодня молодым людям приходится гораздо дольше ждать успеха в карьере, чем их предшественникам. Все дело в том, что экономический рост замедлился, как у нас, так и во всем мире. Из-за этого создается меньше рабочих мест, а люди старшего поколения, уже зарекомендовавшие себя, остаются на своих позициях. В итоге, молодым становится сложнее строить свою карьеру и достигать успеха в том возрасте, когда они этого хотят.

Понятно, что такая ситуация вызывает у молодых людей недовольство. Исследования показывают, что молодые работники в целом менее удовлетворены своей работой, чем люди старшего поколения. Это связано с тем, что им труднее найти достойную работу и реализовать себя в профессии.

Старение населения приводит к тому, что общество становится более консервативным. Это вполне объяснимо, ведь люди старшего поколения часто сталкиваются с разочарованиями и пониманием, что их мечты остались неосуществленными. В итоге, они склонны к более традиционным взглядам и осторожно относятся ко всему новому. Консерватизм людей старшего поколения можно описать словами Уинстона Черчилля: «Если ты в молодости не был либералом, у тебя нет сердца, а, если ты в старости не стал консерватором, у тебя нет ума». Люди старшего возраста, имея ограниченный временной горизонт, стремятся минимизировать риски. Ведь для того, чтобы рискованные проекты дали свои плоды, нужно время, которого у них уже не так много. Как пишет Клаус Шваб в своей книге «Четвертая промышленная революция», консерватизм старшего поколения в области инвестиций может стать серьезным препятствием для развития новых технологий и бизнеса [5]. Хотя некоторые люди старшего возраста готовы рисковать и самим начинать бизнес, в целом они не склонны вкладывать деньги в проекты других людей, особенно если это связано с риском.

Консерватизм «строгистов» обусловлен двумя основными факторами:

1. Понимание того, что многие социальные явления и процессы имеют скрытые или скрытые функции, которые становятся очевидными со временем.

2. Наблюдение за «маятниковым» движением (циклическим вращением) социальных сил в долгосрочной перспективе.

Для понимания этих функций и циклической природы общества требуются длительные наблюдения. Консерваторы осознают, что, несмотря на кажущуюся линейность и прогресс, общество может в конечном итоге вернуться к исходной точке, демонстрируя цикличность в

социальных изменениях. У старшего поколения есть преимущество во времени накопленного опыта. Они понимают, что важные последствия изменений часто проявляются не сразу. Молодые люди думают, что их новаторские идеи полностью изменили мир без негативных последствий. Однако, со временем, старшее поколение осознает, что скрытые функции нововведений могут быть более значительными, чем предполагалось изначально.

Поскольку население стареет, возникают изменения в обществе и его учреждениях. Совместно эти изменения приводят к тому, что общество, основанное на технологиях и информации, становится не таким, как его предсказывали футуристы. По мере того, как люди старшего возраста становятся более влиятельными, их жизненный опыт и убеждения начинают оказывать большее влияние на общество. Их стратегии выживания, модели поведения и ценности становятся важными и влиятельными факторами в современных социальных условиях. Остается выяснить, в какой мере культура будущего будет отражать влияние представителей старшего поколения.

### **Литература**

1. Барков С. А. Молодые и возрастные работники на постиндустриальном рынке труда: противоборство или взаимодействие. Труд и социальные отношения. 2020. №6. 15-33 с.
2. Барков С.А., Маркеева А.В., Колодезникова И.В. Трудоустройство людей в пожилом возрасте: социальные императивы и ограничения в современной России. Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Социология., 2022. Т. 22, № 1. 97-112 с.
3. Барков С.А., Маркеева А.В. Пожизненное обучение как императив реформирования государственно- частной системы образования в России. ЭКО. 2022. № 12. 106-126 с.
4. Барков С.А., Кузнецова И.В., Маркеева А.В. Старшее поколение в постиндустриальных реалиях. М.: Издательство «У Никитских ворот». 2022.
5. Шваб К. Четвертая промышленная революция. М.: Эксмо. 2016.

### **ПРИВЕРЖЕННОСТЬ ПРОФЕССИИ КАК ФАКТОР СОЦИАЛЬНОЙ ИНТЕГРАЦИИ В СОВРЕМЕННОМ ОБЩЕСТВЕ**

**Сидоренко И.О., Барнаул (Россия)**

**Аннотация.** Для решения вопроса по сохранению или приумножению числа профессионалов необходимо повысить уровень приверженности профессии и интеграции на рабочем месте молодых