смирением, в других же случаях данные опрошенные живут лишь сегодняшним днём и не имеют целей на будущее.

Исследование особенностей временной перспективы в группе клиентов, обратившихся для решения проблем (133 чел.), и группе клиентов, нацеленных на самосовершенствование и личностное развитие (37 чел.), показало, что достоверно выражены различия по направленности на негативное прошлое, которое у группы обратившихся для решения проблемы выражено больше ($p < 0,0001$). Это может свидетельствовать, о том, что пользователи первой группы более ориентированы на неприятные ситуации своего прошлого, чаще сопровождающиеся болью и горечью, что может быть стать основой для формирования психодезадаптивных состояний [8], проявляющихся, в том числе и неблагоприятными психосоматическими взаимосвязями [9].

Таким образом, при исследовании временной перспективы личности в ходе онлайн-консультирования, необходимо углублённо изучать психосоматические соотношения в индивидуальном психологическом профиле клиента. Также стоит ориентироваться на более чёткое планирование, чем при консультировании лицом-к-лицу - планирование времени консультации и ее продолжительности, соблюдение конфиденциальности. В работе также важен учёт таких личностных особенностей онлайн-клиентов как осторожности в поступках и решениях, напряжённости, связанной со стрессом, возможности импульсивных реакций и поступков, депрессивных и тревожных проявления в ситуациях направленности на негативное прошлое.

1. Николаев Е.Л., Суслова Е.С. Дискурс и психическое здоровье личности: современные взгляды // Вестник психиатрии и психологии Чувашии. 2010. № 6. С. 87-126.
2. Лазарева Е.Ю., Николаев Е.Л. Система многоуровневой адаптации личности при болезни // Вестник психиатрии и психологии Чувашии. 2012. № 8. С. 93-104.
3. Голубев А. М., Казачанская М. Г. Временная перспектива и мотивационные предпочтения // Вестник Новосибирского государственного университета. Серия: Психология. – 2009. – Т.3. - №2. – С.69-77.
4. Трусова А. В., Климанова С. Г., Киселев А. С. Временная перспектива в структуре мотивации сохранения здоровья // Вестник Санкт-Петербургского университета. Серия 12. Психология. Социология. Педагогика. -2013. - Вып. 4. – С. 61-67.
5. Магазева Е.А. Временная перспектива как личностный ресурс в ситуации выбора// Человек и общество в нестабильном мире. – 2015. – с.72-76.
6. Хачатурова М.Р., Болотова А.К. Временная перспектива личности и выбор стратегий совладающего поведения в ситуации межличностного конфликта// Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. – 2010. - №10. С.241-249.
7. Квасова О. Г. Временная перспектива личности в экстремальной ситуации // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Психология и педагогика. – 2010-№2. – С.66-72.
8. Суслова Е.С., Николаев Е.Л. Психологические механизмы совладания при дезадаптации личности: культуральный аспект // Вестник Чувашского университета. 2006. № 1. С. 281-288.
9. Лазарева Е.Ю., Николаев Е.Л. Психосоматические соотношения при кардиальной патологии: современные направления исследований // Вестник Чувашского университета. 2012. № 3. С. 429-435.

Лысенко О.И., Кох М.Н.

Анализ социального потенциала работников старших возрастных групп сельского хозяйства в РФ

*Кубанский государственный аграрный университет имени И.Т. Трубилина
(Россия, Краснодар)*

doi:10.18411/lj-11-2018-102

idsp: lj-11-2018-102

Аннотация

Данная статья посвящена актуальной проблеме, связанной с реализацией социального потенциала работников старших возрастных групп. Определяется роль старшего поколения в развитии сельского хозяйства. Предлагаются мероприятия по

улучшению политики государства в отношении возрастных групп, занятых как в сельском хозяйстве, так и во всей экономике в целом.

Ключевые слова: трудовой потенциал, старшие возрастные группы, сельское хозяйство, политики государства, возрастные специалисты, занятость.

Abstract

This article is devoted to the actual problem associated with the realization of the social potential of employees of older age groups. The role of the older generation in the development of agriculture is determined. Measures are proposed to improve the state policy with regard to age groups engaged both in agriculture and in the economy as a whole.

Keywords: labor potential, older age groups, agriculture, state policies, age specialists, employment.

Сложившуюся в мире на сегодняшний день демографическую ситуацию можно охарактеризовать непрерывно растущим числом лиц старшего возраста, большая часть которых заинтересована в своей дальнейшей реализации социальных потребностей и прав на продолжение трудовой деятельности.

Эмпирические данные показывают: внутри рынка рабочей силы более пожилые имеют меньшую власть и заработок, чем молодые; существуют объективные барьеры для карьерных продвижений в позднем возрасте; имеют место явные и латентные практики эйджизма (дискриминации по возрасту) при приёме на работу и увольнении; в профессиональном пространстве возрастные группы имеют различный престиж и ценность для работодателей. Настораживает тот факт, что большинство руководителей употребляют номинацию «пожилые сотрудники», как правило, имеют в виду людей старше 45 лет. Причинами, по которым руководители занимают жёсткую позицию в отношении трудоустройства пожилых людей являются отнюдь не только стремительное развитие технологий и мнимый консерватизм пожилых сотрудников. Респонденты указывали на то, что работники старшего возраста не могут выступать гарантами власти руководителя, слепо соглашаться со всеми его действиями. В данном случае чувствуется настороженность, неуверенность, опасения, что старшие по возрасту сотрудники, обладая большим опытом, могут выйти из-под контроля, демонстрировать неуважение, тем самым подрывая авторитет молодого руководителя.

Трудовая деятельность в современном обществе не только обеспечивает человеку средства существования, даёт определённый статус, но и обеспечивает его социальную активность. Относительно отдельной личности социальная активность рассматривается как способность к обретению своей идентичности и самоутверждению в системе общественных отношений.

Для каждого человека трудовая деятельность является фактором самореализации, творческой деятельности, даёт ощущение наполненности жизни. Поэтому, факт завершения трудовой карьеры всегда отражается на психологическом самочувствии пожилого человека. Проблема утери трудовой занятости особенно актуальна для тех пожилых людей, у которых с момента выхода на пенсию круг личных интересов значительно ограничивается. В любом случае пенсионный период жизни часто рассматривается как кризисный в жизни человека. Изменения жизненной ситуации связаны с увеличением свободного времени, изменением социального статуса. Внутренние перемены в личности выражаются в осознании снижения своей физической и психической силы, появлении зависимого положения в обществе и семье. В сложившейся ситуации человек вынужден переосмыслить личностные ценности в отношении себя и окружающих и искать новые пути самореализации[3].

Этот процесс у всех происходит по-разному. Кто-то долго и болезненно переживает свой новый статус человека вне трудовой занятости, страдая от своей пассивности и отсутствия какого-либо применения себя. Другая категория пенсионеров быстро адаптируется не драматизируя переход к новому образу жизни. Их свободное

время максимально насыщено интересными событиями, деятельностью по познанию мира и самопознанию.

Долгосрочный прогноз развития демографической структуры общества, проведенный Организацией Объединенных Наций, показывает, что спустя 30-35 лет количество населения, относящегося к поколению, чей возраст составляет более 60 лет, сможет превысить 2 млрд. человек. Следовательно, доля населения старшей возрастной группы достигнет приблизительно 21% [1].

Подобная тенденция, старение населения, как в мире, так и в Российской Федерации, придает проблеме изучения социального потенциала лиц старшего возраста все большую актуальность.

Начиная с 2002 года, разрабатываются документы для регулирования жизнедеятельности возрастного населения. Так, в этом же году в ООН был принят на Второй Всемирной ассамблее по старению Мадридский международный план действий по проблемам старения, который определяет работу государств мира по отношению к стареющему населению. Помимо этого на основе Решений Всемирной ассамблеи по проблемам старения в 2003 году принимаются Рекомендации по имплементации международных принципов государственной политики в отношении людей пожилого возраста в правовые системы стран, являющихся членами Евразийского экономического сообщества. В нашей стране также была попытка реализации подобных мер в рамках целевой программы «Старшее поколение». Но, к сожалению, в ходе ее реализации не соблюдался порядок распределения бюджетных средств между ведомствами, отсутствовал соответствующий уровень контроля, завышались объемы финансирования проводимых мероприятий, что привело к потерям бюджетных средств и неэффективности программы [1].

Основными специализациями отечественного сельского хозяйства являются животноводческая, растениеводческая и птицеводческая отрасль производства. Но, к сожалению, доля занятого населения (в возрасте 15-72 лет) в сельском и лесном хозяйстве, охоте, рыболовстве и рыбоводстве с каждым годом снижается. Данные Росстата показывают, что в 2005 году этот показатель находился на отметке в 10,1%, в 2010 г. – 7,7%, а в 2017 г. опустился до 5,8% [4]. По статистике 2016 года из 72393 тыс. занятых человек на возрастную группу 50-59 лет приходится 22,1% работающих, что на 0,2% меньше, чем в 2015 году, а на возрастную группу свыше 60 лет – 5,3%, что меньше показателя 2015 года на 0,1%. В отношении населения, занятого в производстве продуктов сельского хозяйства, рыболовства, охоты и собирательства для собственного использования (16399 тыс. человек) на возрастную группу 50-59 лет приходится приблизительно 24,4% занятых (на 0,3% меньше относительно 2015 года), а на группу свыше 60 лет – 18,1% (больше на 0,1% показателя 2015 года) [4]. Следовательно, напрашивается вывод, что процент занятого населения в возрасте от 50 до 59 лет в сельскохозяйственной деятельности выше, чем аналогичный показатель по всей экономике в целом. То же самое можно сказать и о населении, возраст которого составляет свыше 60 лет.

Россия, обладающая огромным потенциалом для производства продовольственных товаров, использует лишь малую его часть. Сельское хозяйство не относится к высокодоходным отраслям, при этом оно весьма энергоёмкое и высокзатратное, а получение дохода отложено во времени в некоторых случаях на несколько лет. Полагаем, что в сложившейся ситуации сферой приложения активности пожилой части населения может стать сельское хозяйство.

Особенностью сельскохозяйственного производства являются тяжелые условия труда, низкий уровень инфраструктурного развития и заработной платы. В связи с чем, данный вид труда является малопривлекательным для молодых людей, которые в виду отсутствия других видов занятости на селе активно мигрируют в город. Специфика сельскохозяйственного труда обусловлена отдаленностью его конечных результатов. Данный вид труда сопровождается высокими рисками, связанными с зависимостью от природно-климатических факторов, отличается сезонностью, имеет циклический и

прерывистый характер. Большое количество сложных технологических операций вызывает необходимость универсальности квалификации работника, требует не только физического, умственного, но и духовного напряжения. Таким образом, сельскохозяйственный труд весьма тяжелый и сложный, требующий знаний, умений, крепкого здоровья и опыта, терпения и природной мудрости – качеств, которые присущи в большей степени пожилому человеку. Именно данная сфера современной экономики, на наш взгляд, является наиболее приемлемой для реализации социального потенциала пожилого человека. Под потенциалом понимаем способность к достижению определенной цели при условии влияния внутренней и внешней среды. В свою очередь, социальной потенциал старшего поколения является совокупностью способностей, качеств и возможностей лиц старшей возрастной группы как особой социально-демографической части населения, которые образуются под влиянием внутренних ресурсов и внешних факторов, способных оказывать определенное влияние, как на реализацию внутренних резервов работника, так и на развитие всего предприятия в целом [1].

Следует обратить внимание на тот факт, что в обществе сложилось конкретное устоявшееся мнение в отношении работников старших возрастов. Большая часть людей считает таких сотрудников не способными к освоению новых знаний и технологий в силу своего консерватизма, которым они руководствуются в повседневной жизни. Такими кадрами достаточно сложно управлять, так как они уже давно сформировались как «специалисты своего дела», имею за плечами весомый багаж опыта и знаний. Лишь незначительное число работодателей считают, что возрастные кадры обладают весомым набором жизненных, профессионально-служебных и социальных ценностей, высоким уровнем профессионализма, квалификации, значительным объемом знаний, опыта, навыков, умений и мотивации.

Политика правительства РФ в отношении трудового права и трудовой занятости населения лишь обострила обозначенную проблему. 3 октября 2018 года Президент Российской Федерации В.В. Путин подписал закон о повышении пенсионного возраста, согласно которому время выхода на пенсию для мужчин увеличится до 65 лет, а для женщин – до 60 лет. До этого момента мужчины выходили на пенсию в 60 лет, а женщины – в 55. Новый закон создаст дополнительные трудности как для престарелого населения, так и для других возрастных групп. Увеличится процент безработицы по причине того, что возрастных работников будут увольнять заранее, чтобы не быть привлеченными к уголовной ответственности за увольнение лиц предпенсионного возраста [3]. Таким образом, принятые меры не обеспечат должной реализации социального потенциала работников старших возрастных групп и проблема поддержки социального потенциала возрастных работников остается по-прежнему актуальной. Одним из решений проблемы рассматриваем использование социального потенциала возрастных работников в сельском хозяйстве. Необходимо на законодательном уровне продумать ряд мероприятий в этом направлении что позволит не только улучшить качество жизни этой группы населения, но и способствует решению кадровых проблем в данной сфере экономики.

1. Бочарова Е.В. Социальный потенциал работников сельскохозяйственных предприятий старших возрастных групп // Известия саратовского университета. новая серия. серия: социология. Политология. – 2016. – №2(16). – С. 148-153
2. Елютина М.Э., Смирнова Т.В. Геронтологическая составляющая кадровой работы современного руководителя. / М.Э. Елютина, Т.В. Смирнова // Социологические исследования. - 2006. - №3. - С. 40 - 47..
3. Тебекин А.В. Прогноз рыночных изменений, обусловленных пенсионной реформой // Маркетинг и логистика. – 2018. – №1(15). – С. 51-57
4. Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс]: Режим доступа – <http://www.gks.ru>