

И.А. Павлова, О.П. Недоспасова

РЕСУРСНЫЙ ПОТЕНЦИАЛ СТАРШЕГО ПОКОЛЕНИЯ: ОТ УТОЧНЕНИЯ ТЕРМИНОЛОГИИ К РАЗРАБОТКЕ РЕКОМЕНДАЦИЙ ПО ПОВЫШЕНИЮ СТЕПЕНИ ЕГО РЕАЛИЗАЦИИ В СОЦИУМЕ

Исследование выполнено при финансовой поддержке Российского научного фонда в рамках научно-исследовательского проекта «Институты реализации ресурсного потенциала старшего поколения в экономике старения» (проект № 19-18-00300).

Критически осмысливаются существующие подходы к определению феномена «ресурсный потенциал старшего поколения», а также анализируются результаты работы с фокус-группами по широкому комплексу вопросов, связанных с оценкой степени его реализации на примере Томской области. В качестве результата работы фокус-групп сформулированы предложения о возможных мерах, необходимых для повышения степени реализации ресурсного потенциала старшего поколения.

Ключевые слова: ресурсный потенциал; человеческий потенциал; старшее поколение; благополучие; Томская область.

Введение

Новый виток интереса к концепции активного долголетия возникает на волне глобального демографического кризиса 1990-х гг., когда устойчиво начинает расти доля лиц третьего (60+) и, особенно, четвертого (75+) возраста при одновременном сокращении численности трудоспособного населения и детей. В современном мире все заметнее необратимое изменение возрастной структуры населения, в которой дети и пожилые фактически меняются местами. Это привело к значительному увеличению нагрузки на все социально-экономические институты, связанные с реализацией человеческого потенциала, и способствовало развитию научного подхода, признающего высокую значимость продуктивного долголетия старшего поколения.

В стратегическом документе ЕС «Европа для всех возрастов» [1] обозначены основные угрозы демографических изменений: увеличение спроса на услуги социального обслуживания, рост расходов на пенсионное обеспечение и социальные гарантии, рост потребностей лиц старшего возраста, неравенство в доступе к ресурсам и разнообразие социальных рисков для старшего поколения. Именно в этом контексте развивается большая часть современных мировых исследований. Старение и в самом деле создает немалые проблемы, но те изменения, которые делают его неизбежным, создают также и основу для решения порождаемых им проблем. Этим объясняется рост исследовательского интереса к изучению ресурсного потенциала старшего поколения и полноты его реализации, способной принести экономике и обществу ценные дивиденды. Все больше экспертов начинают говорить о людях старшего поколения не как о «серебряном цунами» [2], сметающем все на своем пути, а как о ценном и в значительной степени недооценённом ресурсе и драйвере социально-экономического развития.

Старение населения ведет к существенным изменениям социально-экономической системы: появляются рынки новых товаров и услуг, повышающих качество жизни пожилых людей и их вовлеченность в социум. Возникают новые профессии и рабочие места (прежде всего в сфере социальных и медицинских услуг, обра-

зования и досуга для людей старшего возраста), стимулируются научные исследования и связанные с ними инвестиции, расширяется социальная инфраструктура, увеличивается совокупный ресурсный потенциал общества и т.д. Дэвид Иток в докладе Европейской комиссии дал универсальное определение «серебряной экономике» как использованию возможностей человека в период времени, называемый «старением», а также удовлетворению растущего числа потребностей нового рынка услуг для пожилых людей [3]. Об усилении таких процессов свидетельствуют, например, результаты исследования американского инвестиционного банка «Merrill Lynch Securities», который в 2014 г. опубликовал данные о том, что люди пенсионного возраста открывают свое дело в 3 раза чаще, чем молодежь, а благодаря богатому жизненному и профессиональному опыту зрелые предприниматели оказываются даже более подготовленными к бизнес-старту, чем молодые.

Предприниматели старшего возраста в США, несмотря на устойчивый стереотип о них как о главных потребителях социальных услуг, фактически являются для экономики донорами, а не реципиентами. Только налоговый вклад пожилых американских предпринимателей составляет для федерального бюджета до 120 млрд долл. ежегодно [4]. По оценкам французских исследователей, люди старше 55 лет в период с 2015 по 2030 г. будут обеспечивать две трети от общего прироста совокупного потребления Франции [5]. Интересные и важные выводы об экономической роли старшего поколения были также получены британскими исследователями. Согласно данным за 2010 г., государственные расходы на пожилых людей в Соединенном Королевстве (через пенсионное, социальное обеспечение и здравоохранение) составили 136 млрд фунтов стерлингов. Однако при этом пожилые внесли около 55 млрд фунтов стерлингов в качестве налогов и финансовых вкладов, 76 млрд фунтов стерлингов – в качестве потребительских расходов и еще 44 млрд фунтов стерлингов – за счет таких ощутимых выгод, как социальная помощь и волонтерство. Это означает, что пожилые британцы обеспечивают обществу ежегодный чистый доход в размере около 40 млрд фунтов стерлингов, который к 2030 г. может увеличиться вдвое [6].

Благодаря убедительным результатам этих и других исследований, посвященных комплексной оценке экономической роли старшего поколения в современном обществе, концепция «серебряной экономики» [7, 8] в последние годы влилась в более широкую научную парадигму экономики старения «Economics of Ageing» [9–11], изучающую максимально возможный спектр взаимодействий демографических, социальных и экономических изменений. Эти изменения проявляются в сфере экономики труда, семейной экономики, здравоохранения, социального обеспечения, распределения доходов, социальной мобильности, миграции, производительности, структурных изменений, экономического роста и развития, изменений в социальной политике.

В данной статье критически осмысливаются существующие подходы к операционализации феномена «ресурсный потенциал старшего поколения», анализируются результаты работы с фокус-группами по широкому комплексу вопросов, связанных с оценкой степени его реализации и предложения экспертов о мерах, желательных для повышения степени реализации ресурсного потенциала старшего поколения.

Терминологические особенности понятия «ресурсный потенциал»

В контексте проведения исследования ресурсного потенциала старшего поколения необходимо провести

операционализацию самого термина, т.е. следует, в первую очередь, сформулировать его рабочее определение. В целом исследования в данной области не являются уникально новыми, и на достаточном уровне данный аспект уже получил свое развитие в рамках теории человеческого капитала, рассматриваемого преимущественно как особый вид нематериального богатства индивида и общества, накапливаемого на протяжении всей жизни человека и приносящего отдачу (материальные и нематериальные выгоды) индивиду, компаниям, обществу в целом. Ресурсный потенциал личности определяется как совокупность качеств субъекта или особое интегральное качество, способствующие реализации / самореализации субъекта, т.е. определяет и обеспечивает эффективность осуществления им в данных объективных условиях всех видов жизнедеятельности [12]. В системе ресурсного потенциала личности можно выделить следующие подсистемы (группы основных показателей для оценки качества потенциального ресурса личности) (табл. 1).

Авторы данного исследования исходили из того, что потенциал любого государства и любого общества заключается в его гражданах, роль же институтов состоит в более полном развитии и раскрытии этого потенциала [13]. Следовательно, актуальным становится вопрос о роли различных институтов в его формировании, корректности оценки отдачи от его использования на уровне индивида, компании, социума [14].

Таблица 1

Система ресурсного потенциала личности [12]

Подсистема ресурсного потенциала личности	Характеристики подсистемы ресурсного потенциала личности
Интеллектуально-психологические качества	Глубина и особенности интеллекта, когнитивные способности, ценностные ориентации, уровень притязаний, направленность интересов, психоземotionalные процессы
Коммуникативные качества	Способности к установлению контактов, общению, информационному обмену, убеждению
Организаторские и волевые качества	Внутренняя собранность и целеустремленность, лидерские способности, дисциплина, требовательность к себе и окружающим
Нравственно-этические качества	Приверженность нравственным принципам и нормам профессиональной этики, добросовестность, коллективизм, трудолюбие
Социально-психологическая компетентность	Способность к взаимодействию с окружающими, умение ориентироваться в социальных ситуациях и конфликтах, адекватная социальная рефлексия и эмпатия

В контексте теории развития человеческого капитала принято дифференцировать человеческий потенциал и человеческий капитал, при этом потенциал личности целесообразно определять как неактивизированный резерв индивида, незадействованные возможности реализации личности в экономике и обществе.

Несмотря на то, что в экономических исследованиях между понятиями человеческого потенциала и капитала зачастую ставится знак равенства, следует все же потенциал понимать как возможность реализации / самореализации личности, а не как факт реализации. В этом плане интересным является кейс Индекса человеческого развития (Human Development Index, HDI, ИЧР), предложенный в 1990-х гг. ООН [15]. Данный индекс оценивает уровень человеческого развития через три субиндекса:

– субиндекс дохода, включающий показатель валового национального дохода на душу населения;

– субиндекс образования (грамотности), состоящий из двух показателей – среднее количество лет обучения и ожидаемое количество лет обучения;

– субиндекс здоровья, включающий показатель ожидаемой продолжительности жизни при рождении.

По факту данный интегральный индекс характеризует человеческий потенциал страны (территории). На русском языке в переводном варианте он некоторое время использовался как Индекс развития человеческого потенциала (ИРЧП), а в настоящее время переводится и используется как Индекс человеческого развития. Данный кейс хорошо иллюстрирует, что граница между пониманием терминологических особенностей человеческого капитала и человеческого потенциала может оказаться размытой. Этот факт не преуменьшает важности разграничения терминов для двух по сути разных феноменов в целях разработки государственной политики и государственного управления, где неверная трактовка чревата некорректными программами развития,

неправильными мерами социальной поддержки, адресованными не тем целевым группам населения.

Исследовательское внимание к обозначенным проблемам привело к решению о начале в 2018 г. Всемирным банком «Проекта развития человеческого капитала» и введению новой метрики – Индекса человеческого капитала (Human Capital Index, ИЧК) [16]. С его помощью планируется ежегодно измерять объем человеческого капитала, который родившийся сегодня ребенок может рассчитывать накопить (с поправкой на риск, связанный с ненадлежащим качеством здравоохранения и образования в стране, где этот ребенок живет). ИЧК как перспективный показатель, отражающий производительность и отдачу от инвестиций после того, как ребенок вырастет и начнет трудовую деятельность, включает три компонента:

- выживаемость детей с момента рождения до достижения ими школьного возраста (5 лет);
- ожидаемое количество лет обучения в школе (с поправкой на качество этого обучения);
- состояние здоровья, оцениваемое по распространенности детской низкорослости и выживаемости взрослых).

Интегральное значение ИЧК для каждой страны (в 2018 г. оценки были проведены для 157 стран) по замыслу его разработчиков отражает потенциальный объем человеческого капитала будущего поколения в сопоставлении с эталонным (равным 1) значением, соответствующим полноценному здоровью и наилучшему уровню образования.

Стремление операционализировать термин «ресурсный потенциал старшего поколения» показало, что современные подходы к оценкам потенциала человека и возможностей его реализации отражают не только развитие базовых идей основоположников теории человеческого капитала, но и хорошо согласуются со взглядами, выдвинутыми еще в начале XVIII в. Адамом Смитом, утверждавшим, что «приобретение... способностей... в течение... воспитания, обучения или ученичества, всегда требует действительных издержек, которые представляют собой основной капитал, который как бы реализуется в личности. Эти способности, являясь частью состояния такой личности, становятся также частью богатства всего общества» [17]. Развивая эту мысль в теории человеческого капитала, Г. Беккер (G. Becker) подчеркивал важность учета в оценке таких факторов, как образование и профессиональная подготовка, здравоохранение, воспитание детей (в том числе в семье) [18], что, безусловно, будет сказываться на масштабах и качестве человеческого потенциала личности и человеческого капитала, уже реализованного в социально-экономическом развитии социума.

Современные подходы к оценке ресурсного потенциала старшего поколения

В международной практике с 2012 г. активно используется Индекс активного долголетия (Active Ageing Index, AAI), являющийся инструментом количественного оценивания возможности и способности

реализации ресурсного потенциала старшего поколения по ряду направлений социально-экономического развития, включая участие пожилых людей на рынке труда и в социальной жизни общества [19. С. 69]. Данный интегральный индекс является революционным в оценке ресурсного потенциала пожилых людей, так как проект по разработке и внедрению AAI имеет практической целью имплементацию понятия активного долголетия в теорию и практику государственного управления на национальном и региональном уровнях. Данный индекс призван продемонстрировать, как ресурсный потенциал старшего поколения может стать важнейшим активом для социального прогресса при условии увеличения продолжительности жизни и улучшения качества жизни пожилых людей. AAI нацелен на оценку и раскрытие нереализованного вклада – незадействованного потенциала (с англ. untapped potential) – старшего поколения для более активного участия в социально-экономической жизни общества при условии независимой и самодостаточной жизни [20].

AAI включает в себя 22 индикатора в четырех доменах: (1) занятость; (2) участие в социальной жизни; (3) независимое, здоровое и безопасное проживание; (4) возможности и благоприятная среда для активного долголетия. Несмотря на то, что индекс, в первую очередь, был разработан для оценки активного долголетия в странах Европейского союза, в настоящее время проект охватывает также другие страны и регионы, в том числе с учетом адаптации методики под условия разных стран. Лидерами по применению индекса для регионов одной страны являются Италия, Испания и Германия, а ряд стран – Мальта, Чехия и Польша – уже даже институционализировали применение индекса в своих национальных стратегических документах, ориентированных на реализацию программ по активному долголетию [21]. Несмотря на такой существенный вклад в исследования ресурсного потенциала старшего поколения, AAI подвергается критике за то, что он скорее измеряет уже имеющиеся достижения по реализации потенциала, нежели сами возможности для реализации такого потенциала [22].

Тем не менее все же не стоит, безусловно, преуменьшать значимость этого важного инструмента, ориентированного на старшее поколение, который стал популярным не только среди исследователей, но и практиков (для статистических ведомств, государственных служб и органов власти). Необходимо учитывать многоплановость ресурсного потенциала старшего поколения во всех его проявлениях, не ограничивая себя только одним аспектом данного объекта. Так, например, исследования подтверждают [23], что именно высокий уровень независимости, здоровья и безопасности в пожилом возрасте, а также большой потенциал для активного долголетия генерируют самые большие возможности для значимых межпоколенческих взаимодействий между «молодым» (18–30 лет) и «старшим» (70–90 лет) поколениями, что само по себе важно для инклюзивного и устойчивого развития социума. Именно эти факторы способствуют межпоколенческой связанности общества, а не высокий уровень занятости, волон-

терской деятельности, заботы и ухода, а также политической активности со стороны пожилых людей. Здесь, вопреки общественному мнению, «продуктивное старение» само по себе не приведет к большей межпоколенческой интеграции [23].

Опираясь на классические постулаты, современные исследователи склоняются к мнению о том, что в основу корректного определения и оценки ресурсного потенциала индивида могут быть включены факторы внутренней среды (микроуровень) такие как уровень / степень развития имеющихся качеств, степень стремления / мотивации на достижение, а также возможности, обеспечиваемые институциональной средой, или факторы внешней среды (макроуровень). Например, З.П. Замараева [12] выделяет следующие категории, которые можно использовать в оценке ресурсного потенциала личности, представленные ниже.

1. Уровень / степень развития качеств личности:

- уровень трудоспособности (трудоспособность существенно не ограничена);
- уровень образования (образование высшее, незаконченное высшее, среднее специальное и др.);
- уровень материального обеспечения (низкий, средний, высокий) и т.п.

2. Степень стремления / мотивации на достижение:

- степень стремления приобретать новые знания и навыки;
- уровень мотивации на самообеспечение;
- степень мотивации на занятость;
- степень мотивации на оказание помощи другим людям и т.д.

3. Возможности институциональной среды:

- возможность в трудных жизненных ситуациях получить помощь от друзей, родственников, детей, соседей;
- возможность в трудных жизненных ситуациях получить помощь от социальных служб и других организаций социального профиля;
- уровень доступности в трудной жизненной ситуации помощи от общественных организаций и др.

Среди основных составляющих для развития человеческого потенциала в России исследователи отмечают (1) необходимость усиления экономической составляющей в социальных институтах общества; (2) повышение уровня индивидуализированности в социальных отношениях внутри общества; (3) развитие личностно ориентированных подходов к пониманию устройства окружающего мира и системы социально-экономических отношений [24].

В контексте исследования человеческого потенциала старшего поколения отметим подход В.Г. Доброхлеб (Институт социально-экономических проблем народонаселения РАН, лаборатория гендерных проблем, Москва), которая предложила методику оценки ресурсно-потенциального состояния как неактуализированного резерва через среднее значение следующих ресурсных потенциалов старшего поколения: ресурсный потенциал личности, ресурсный потенциал здоровья, возрастной потенциал, мо-

тивационный потенциал, материальный потенциал, общественный потенциал и институциональный потенциал [25].

В зарубежной литературе феномен ресурсного потенциала старшего поколения исследуется довольно давно, и к настоящему времени накоплен большой опыт по направлениям повышения реализации потенциала пожилых людей. Следует отметить, что возрастная граница отнесения индивида к старшему поколению весьма условна. Как правило, в развитых странах со средней продолжительностью жизни свыше 80 лет, к старшему поколению относят как мужчин, так и женщин старше 65 лет, не дифференцируя по гендерному признаку. В российской практике долгое время критерием отнесения к старшему поколению было наступление пенсионного возраста по старости (55+ для женщин и 60+ для мужчин), хотя в условиях увеличения продолжительности жизни такой возраст можно рассматривать в качестве активного трудоспособного. Подчеркнем, что вопрос реализации ресурсного потенциала ставится, в первую очередь, для представителей третьего возраста, когда еще имеются физические, эмоциональные, психологические и когнитивные резервы для генерации общественно значимого вклада в социально-экономическое развитие, в то время как представители четвертого возраста, в первую очередь, потребляют ресурсы, поэтому в данном случае ставится вопрос о максимально эффективной системе жизнеобеспечения и достойного старения представителей этого возраста.

Занятость представителей старшего поколения является одним из ключевых аспектов обоснования вклада пожилых людей в социально-экономическое развитие страны. Разные социальные группы среди пожилых людей имеют разную мотивацию к занятости – от получения дохода при стесненных жизненных обстоятельствах и морального удовлетворения [26] вплоть до возможности передачи опыта и знаний более молодым поколениям [27]. Появляется термин так называемой транзитной (или переходной) занятости (bridge employment), когда пожилые люди уходят с постоянной долгосрочной работы, где они уже реализовали себя профессионально, и устраиваются на условно временную работу прежде, чем полностью выйдут на пенсию и уйдут с рынка труда [28, 29].

Наравне с занятостью старшего поколения на рынке труда значительное внимание уделяется волонтерской и добровольческой деятельности как очень мощному каналу для реализации ресурсного потенциала пожилых людей. Несмотря на то, что не следует волонтерскую деятельность рассматривать как решение для абсолютно всех проблем в условиях экономики ресурсов, при должном обучении и справедливом вознаграждении волонтерство может принести ощутимый вклад в развитии общества [30]. Волонтерская деятельность по своему определению отрицает какую-либо коммерциализацию, однако современная статистика по странам Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР) учитывает ее вклад в валовый внутренний продукт (ВВП). Для этого используется два подхо-

да: через рыночную стоимость времени, затраченного волонтерами, или через рыночную стоимость произведенных ими товаров, работ и услуг. В среднем по странам ОЭСР эта величина равна 2% ВВП [31]. Волонтерская деятельность старшего поколения способна принимать очень разнообразные формы. Например, это может быть волонтерская работа в школах [32], деятельность в своем районе, которая будет нацелена на улучшение качества жизни и изменения среды по соседству [33], а также весьма неожиданная деятельность в качестве «коллег по исследованиям», когда пожилые люди после прохождения соответствующего обучения участвуют в проведении исследований и сборе полевых данных [34]. Представители старшего поколения представляют собой гигантский ресурс для общественных работ в интересах экологии и защиты климата. Потенциал пожилых людей в этой сфере часто недооценивается, стереотипно воспринимая старшее поколение как незаинтересованное в общественно значимых мероприятиях, зачастую ошибочно приписывая интерес к борьбе с изменением климата только молодому поколению [35].

Ресурсный потенциал пожилых людей зачастую не очевиден, впрочем, как и их деятельность в качестве ресурса поддержки представителей еще более старшего поколения – четвертого поколения. Неформальная деятельности в рамках семьи не получает должного внимания со стороны формальных институтов, в том время как долгосрочный уход зачастую ложится на плечи представителей третьего возраста [36]. В задачах же развития здорового образа жизни и развития общественных программ активного долголетия пожилые люди также играют исключительно важную роль и как генераторы инициатив, и как организаторы мероприятий [37].

Методы исследования

В целях изучения комплекса проблем, связанных с реализацией ресурсного потенциала старшего поколения в июне 2019 г. сотрудники Международной научно-образовательной лаборатории технологий улучшения благополучия пожилых людей (МНОЛ ТУБПЛ) Национального исследовательского Томского политехнического университета (НИ ТПУ) провели серию научно-экспертных семинаров на тему «Реализация ресурсного потенциала старшего поколения». Для проведения семинаров был использован метод фокус-групп, который, как известно, является качественным методом сбора информации и основан на эффекте групповой динамики [38]. Выбор метода фокус-групп для проведения исследования был обусловлен тем, что именно с его помощью можно генерировать новые идеи, проверять исследовательские гипотезы, подготовить инструментарий для количественных исследований, корректно интерпретировать результаты количественных исследований, выявить особенности поведения определенной группы людей. Метод фокус-групп предполагает дискуссию, которую организует и направляет модератор. Важным преиму-

ществом выбранного метода является возможность получения оперативной и глубокой информации от небольшой группы участников в ходе их ответов на вопросы типа «Почему?» и «Как именно?» (в отличие от социологического исследования, где респондентам задаются вопросы типа «Кто?», «Что?» и «Сколько?» по единой схеме).

В работе первого семинара приняли участие представители Совета ветеранов Ленинского района г. Томска, активисты социальной комнаты и ветеранской организации с. Рыбалово Томского района, представители группы сеньоров клуба бальных танцев «Диамант-ТПУ (группа 1). В работе второго семинара приняли участие руководители и представители образовательных учреждений г. Томска, главы общественных и добровольческих организаций, представители органов власти (группа 2). Их приглашение на семинар в качестве экспертов организаторы связывали с тем, что эти люди (в силу своей профессиональной деятельности) в полной мере понимают причины неполной реализации ресурсного потенциала старшего поколения, могут оценить востребованность жизненного и профессионального опыта, знаний и компетенций старшего поколения, степень выраженности проблемы недостаточной вовлеченности людей старших возрастных групп в социум.

Всего в работе семинаров приняли участие 45 человек (28 в первой и 17 во второй группе). Обе группы работали независимо друг от друга. Внимание участников экспертных семинаров фокусировалось на недостаточной востребованности и вовлеченности ресурсного потенциала старшего поколения в социум. Следовательно, работа фокус-групп строилась в целях поиска причин сложившегося положения дел, формулирования индивидуальной точки зрения и практических рекомендаций для осуществления необходимых изменений в исследуемой области. Для проведения экспертных семинаров применялась специальная методика работы с фокус-группами, разработанная сотрудниками МНОЛ ТУБПЛ НИ ТПУ. В основе методики проведения экспертных семинаров лежит подход, предложенный и неоднократно апробированный исследователями Томского политехнического университета для различных целей [39]. Конкретными задачами проведенных МНОЛ ТУБПЛ в 2019 г. научно-экспертных семинаров стали:

- 1) экспертная оценка степени реализации ресурсного потенциала старшего поколения;
- 2) определение признаков, отражающих степень реализации ресурсного потенциала старшего поколения;
- 3) построение проверочной матрицы оценки степени реализации ресурсного потенциала старшего поколения;
- 4) определение субъективных и объективных факторов, способствующих (или препятствующих) повышению степени реализации ресурсного потенциала старшего поколения;
- 5) формирование рекомендаций по мероприятиям, содействующих росту степени реализации ресурсного потенциала старшего поколения.

Экспертная оценка степени реализации ресурсного потенциала старшего поколения фокус-группами

На первом этапе семинара приглашённые эксперты обсуждали, частично корректировали и принимали окончательные решения по формулировкам основных определений и допущений, вынесенных на семинар. Основным определением семинаров было понятие «ресурсный потенциал старшего поколения» с акцентом на степень его реализации и причины, препятствующие более полной реализации ресурсного потенциала пожилых людей. Перед началом экспертных семинаров сотрудники МНОЛ ТУБПЛ представили несколько подходов к определению исследуемого понятия «реализация ресурсного потенциала старшего поколения», которые описаны выше (см. табл. 1). В ходе обсуждения возможных рабочих формулировок эксперты согласились с тем, что для достижения основной цели семинара в

качестве определения ресурсного потенциала старшего поколения можно принять совокупность качеств личности, активизированные и неактивизированные резервы индивида, обеспечивающие полное и гармоничное осуществление всех видов жизнедеятельности человека.

На втором этапе (в формате индивидуальной работы) участникам семинара было предложено дать интуитивную экспертную оценку степени реализации ресурсного потенциала старшего поколения. В результате была определена усредненная экспертная оценка степени реализации ресурсного потенциала старшего поколения (в диапазоне от «критически низкой» до «высокой») (рис. 1). Организаторы и ведущие семинаров отметили, что в первой группе экспертов (пожилые люди) преобладающими были «средние» оценки степени реализации ресурсного потенциала старшего поколения (45,5%), а во второй группе (эксперты-профессионалы) – «низкая» оценка (54,5%).

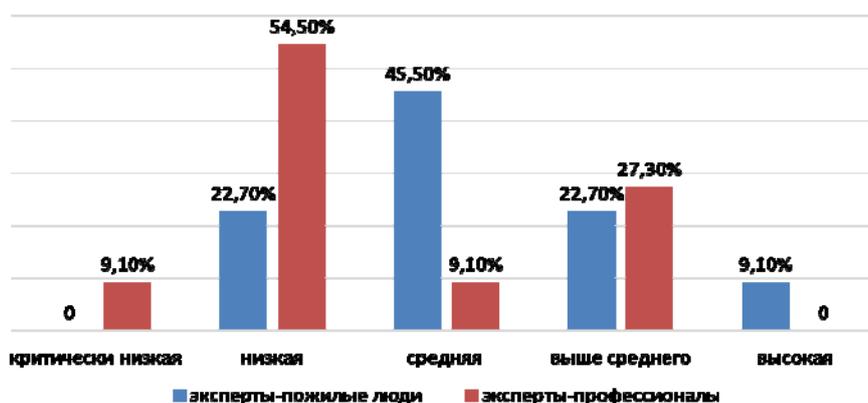


Рис. 1. Экспертная оценка степени реализации ресурсного потенциала старшего поколения

На следующем этапе участники семинара работали в малых группах, в которых (в формате свободной дискуссии) был реализован алгоритм действий:

1) участники должны были обсудить, обосновать и прийти к общему для каждой группы решению об основных признаках (критериях) для оценки степени реализации ресурсного потенциала пожилых людей;

2) участники должны были предложить подходы к количественному измерению степени реализации ресурсного потенциала по степени выраженности того или иного из предложенных ими признаков (критериев), характеризующих исследуемое явление. В результате каждая из малых групп предлагала и обосновывала свой выбор пяти основных признаков (критериев).

Далее малые группы вновь объединялись и в ходе свободной дискуссии обосновывали итоговый набор критериев для оценки степени реализации ресурсного потенциала пожилых людей. Участники семинара сравнивали предложения различных команд, находили общие, близкие по смыслу и особенные количественные характеристики изучаемого явления для формирования окончательных критериев в их финальной формулировке для последующей работы.

На следующем этапе участники группы 1 и группы 2 сформировали проверочные матрицы для оценки степени реализации ресурсного потенциала старшего поколения (содержащей количественные критерии, которые его характеризуют, в диапазоне от максимального до минимального уровня). Этот этап проходил в формате индивидуальной работы и заканчивался обобщением и усреднением предложений экспертов в рамках своих групп. Конкретные количественные значения критериев (в соответствии с общей методикой семинаров такого рода) были определены в процентах, долях дохода, свободного времени – в других единицах на усмотрение экспертов. Значения каждого из предложенных критериев были ранжированы по 5-уровневой шкале (в границах от «критически низкой» до «высокой» степени реализации ресурсного потенциала старшего поколения). Результаты этого этапа работы представлены в табл. 2 и 3.

Как видно из данных табл. 2 и 3, мнения обеих групп экспертов во многом совпали. И пожилые участники семинаров, и эксперты-профессионалы предложили в качестве основных критериев для оценки степени реализации ресурсного потенциала стар-

шего поколения долю времени, потраченную на социально значимые, культурные мероприятия, физическую активность, общение в интернете, саморазвитие. Следует обратить внимание на то, что экспертами-пожилыми людьми (в отличие от экспертов-профессионалов) не был выбран критерий, отражающий профессиональную занятость старшего поколения. Это значит, что они скорее не рассматривают данную сферу деятельности ни для себя лично, ни для представителей старшего поколения в целом в качестве значимой для оценки степени реализации их ресурсного потенциала. Это выглядит весьма тревожно не только на фоне активной научной полемики в данной сфере [40], но и с учетом значительного внимания

к проблемам сохранения профессиональной активности в старшем возрасте со стороны органов власти, нашедшего свое отражение, в частности, в национальном проекте «Демография», где в среди основных задач федерального проекта «Старшее поколение» предусмотрено совершенствование организации профессионального обучения, дополнительного профессионального образования по востребованным на рынке труда профессиям и специальностям для реализации трудового потенциала граждан старшего поколения [41]. Также обращают на себя внимание явные различия в акцентах каждой группы, сделанные при выборе критериев оценки степени реализации ресурсного потенциала старшего поколения.

Таблица 2

Матрица признаков (критериев), отражающих степень реализации ресурсного потенциала старшего поколения (группа 1, эксперты – пожилые люди)

Критерий	Оценка уровня реализации ресурсного потенциала старшего поколения				
	Критически низкий	Низкий	Средний	Выше среднего	Высокий
Количество посещенных культурных мероприятий, ед.	0	4 (8)	11	23	30
Доля свободного времени, уделенная физической активности, %	0	3	5	9 (12)	13
Количество путешествий в год, ед.	0 (1)	4	6	12	15
Время, отведенное на садоводство, дни (максимум 150 дней в год)	3	28	61	96 (90)	130
Доля свободного времени, отведенная на общение через интернет, % (от 8 ч в день)	1	6	13	22 (15)	32

Таблица 3

Матрица признаков (критериев), отражающих степень реализации ресурсного потенциала старшего поколения (группа 2, эксперты-профессионалы)

Критерий	Оценка уровня реализации ресурсного потенциала старшего поколения				
	Критически низкий	Низкий	Средний	Выше среднего	Высокий
Доля свободного времени, выделяемого на физическую активность, % (от 8 ч в день)	2	6 (6)	15	23	32
Доля свободного времени, затрачиваемая на социально значимые и культурные мероприятия, % (от 8 ч в день)	1	11 (5)	16	26	31
Доля свободного времени, уделяемая интеллектуальному саморазвитию (например, мастер-классы), % (от 8 ч в день)	1	6 (15)	16	25	33
Доля времени профессиональной занятости (от свободного времени), % (от 8 ч в день)	1	10	20 (30)	33	40
Доля жизненных ситуаций, которые старшее поколение решает самостоятельно	2	12	28	38 (40)	52

В группе 1 преобладают различные аспекты взаимодействия с микроокружением (личностные активности, взаимодействие с родными, близкими). Эксперты-профессионалы (группа 2), напротив, настойчиво предлагали включать в список критериев, отражающих степень реализации ресурсного потенциала старшего поколения, взаимодействие с формальными и неформальными институтами (через долю времени профессиональной занятости и долю жизненных ситуаций, которые пожилые люди могут решить самостоятельно). К таким вопросам, например, относится знание и применение корректного алгоритма действий пожило-

го человека при госпитализации, его взаимодействии с пенсионным фондом, социальными службами, при переезде, управлении личными финансами и др.

Количественные оценки, приведенные в табл. 2 и 3, можно интерпретировать следующим образом. Например, по мнению экспертов первой группы, если пожилые люди не посещают никаких культурных мероприятий в течение года (значение в первой ячейке первой строки таблицы 1 равно 0), то это свидетельствует о критически низкой степени реализации их ресурсного потенциала. Если же данный показатель равен 4 (значение во второй ячейке первой строки той

же таблицы), то, бывая на культурных мероприятиях не чаще, чем 1 раз в 3 месяца, пожилой человек реализует свой ресурсный потенциал лишь на низком уровне. Среднего уровня степень реализации ресурсного потенциала старшего поколения по данному критерию достигает, если пожилой человек бывает на культурных мероприятиях почти каждый месяц (11 раз в году), а высокая – если такие посещения происходят примерно дважды в месяц (23 раза в год). Представляют также интерес количественные оценки в табл. 1 и 2, приведенные в скобках. Они отражают экспертное мнение каждой фокус-группы о фактической степени реализации ресурсного потенциала пожилых людей на основе именно тех количественных критериев, которые они сами предложили для проверочной матрицы. В группе 1 (эксперты – пожилые люди) три оценки относятся к «среднему» уровню, и по одной – к «низкому» и «критически низкому» уровню реализации ресурсного потенциала старшего поколения. В группе 2 (эксперты-профессионалы) три значения предложенных критериев соответствуют «низкому» уровню реализации ресурсного потенциала старшего поколения и по одному – «среднему» и

«выше среднего». Эти значения хорошо коррелируют с первоначальными (интуитивными) экспертными оценками степени реализации ресурсного потенциала старшего поколения и подтверждают первоначальное суждение экспертов о недостаточной степени его реализации (см. рис. 1).

Формирование рекомендаций по мероприятиям, содействующим росту степени реализации ресурсного потенциала старшего поколения

На следующем этапе научно-экспертных семинаров их участникам было предложено определить основные факторы (объективные и субъективные), препятствующие полной реализации ресурсного потенциала старшего поколения, и предложить рекомендации по внедрению улучшающих изменений. Мнения каждой группы экспертов представлены в табл. 4. Последовательность препятствий и улучшающих изменений соответствует экспертным оценкам о степени их значимости (ранжирование представлено в порядке выбранных обеими группами приоритетов).

Таблица 4

Основные факторы, препятствующие более полной реализации ресурсного потенциала старшего поколения и необходимые изменения

Основные факторы, препятствующие более полной реализации ресурсного потенциала пожилых людей	Необходимые мероприятия, содействующие росту степени реализации ресурсного потенциала пожилых людей
Результаты группы 1 (эксперты – пожилые люди)	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Низкие доходы. 2. Отсутствие силы воли. 3. Особенности менталитета (пассивность значительной части пожилых людей). 4. Социальный уровень в работоспособный период, который напрямую связан с социальным уровнем после выхода на пенсию. 5. Психологическое состояние пожилого человека. 6. Семейное положение (наличие или отсутствие партнера в последние годы). 7. Лень. 8. Болезнь близких людей. 9. Отсутствие (или недостаток) информации о государственной помощи и мероприятиях. 10. Территориальные и инфраструктурные ограничения (проживание на верхних этажах городских домов без лифта, в отдаленных городских районах, сельской местности и др.) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Наличие доступной и удобной для восприятия информации об интересных и важных для старшего поколения мероприятиях, программах, событиях. 2. Значительное расширение государственного финансирования социальных комнат, мероприятий, программ. 3. Создание дополнительных мест и пространств для отдыха силами государства. 4. Наличие неформального лидера среди группы пожилых людей. 5. Улучшение медицинского обслуживания. 6. Повышение уровня пенсий. 7. Создание комфортных условий для реализации ресурсного потенциала старшего поколения: предоставлений помещений, тьюторов, тренеров (обучение тренеров). 8. Создание мест для общения по месту жительства. 9. Существенное повышение личных финансовых возможностей. 10. Поддержка активности пожилых людей работодателями (в том числе бывшими) в лице профсоюзов
Результаты группы 2 (эксперты-профессионалы)	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Эмоциональное и профессиональное выгорание. 2. Состояние здоровья. 3. Слабая социальная адаптация («невстроенность» в современную жизнь). 4. Слабая инфраструктура. 5. Отсутствие информации (невладение информацией). 6. Институциональные ограничения в силу отсутствия лучших практик, пригодных для масштабирования. 7. Статистическая база сегодня не отражает всю полноту реальности. 8. Неприятие собственного возраста, лень 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Организация и проведение мероприятий по связи между поколениями (направлены на повышение самооценки старшего поколения). 2. Создание условий для профессиональной переориентации. 3. Мероприятия по оповещению о предстоящих интересных событиях. 4. «Сарафанное» радио. 5. Работа со СМИ по публикации материалов об активных людях старшего поколения. 6. Проведение ежегодной школы для старшего поколения. 7. Трансформация отдельных точечных мероприятий, ориентированных на старшее поколение, в комплексное стратегически значимое направление деятельности в интересах реализации ресурсного потенциала старшего поколения, организованное с определенной степенью централизации ресурсов и действий. 8. Организация и проведение ежегодного конкурса зрелости, грации и интеллекта «Настоящая женщина» (для женщин 55+)

Следует отметить, что обе группы в ходе исследования неоднократно обращали внимание на институциональные факторы, препятствующие более полной реали-

зации ресурсного потенциала пожилых людей. Следовательно, сама постановка задачи по снятию или хотя бы минимизации институциональных барьеров и разработ-

ке комплекса мероприятий со стороны, в первую очередь, региональной и муниципальной власти могут внести существенный вклад в повышение степени реализации ресурсного потенциала старшего поколения в интересах социально-экономического развития регионов и территорий. Причем, на первом месте должны стоять информационные и просветительские мероприятия, ориентированные на освещение самой проблематики данного вопроса – что можно сделать здесь, сейчас и малыми силами на местах в краткосрочном периоде с привлечением всех заинтересованных сторон. Также данный вопрос должен быть включен в проработку стратегически для реализации в среднесрочном и долгосрочном периодах.

В этом случае Индекс активного долголетия может служить отправной точкой в виде нормативной модели, которая уже прошла апробацию в европейских странах. Данный индекс можно использовать как полностью, так и в виде его отдельных доменов или индикаторов для оценки текущего состояния и разработки мероприятий по повышению степени реализации ресурсного потенциала пожилых людей. Анализ результатов расчета ААИ в динамике за период с 2008 по 2016 г. в странах ЕС продемонстрировал сильную положительную корреляцию между показателями ААИ, с одной стороны, и ВВП на душу населения и удовлетворенностью жизнью – с другой.

Аналитический отчет Экономической комиссии по Европе Организации объединенных наций (United Nations Economic Commission for Europe, UNECE) «2018 Active Ageing Index: Analytical Report» [21] обращает внимание на наличие высокого уровня неравенства по показателям активного долголетия в зависимости от уровня образования и пола пожилых людей, при этом высокообразованные люди и мужчины демонстрируют более высокие значения ААИ. Несмотря на то, что гендерный разрыв по значениям ААИ постепенно сокращается, во всех исследованных странах ЕС увеличивается разрыв по показателям образования. Различия в значениях ААИ в зависимости от места проживания менее выражены, хотя пожилые люди, живущие в городских районах, как правило, имеют больше возможностей для активного долголетия и максимальной реализации ресурсного потенциала [21. С. 12].

В.Г. Доброхлеб отмечает, что в России определенная доля старших возрастных когорт сохраняет ресурсный потенциал, в том числе здоровье, высокий уровень образования, значительный интеллект, потребность продолжать трудовую деятельность, участвовать в общественных делах. Однако существенное ограничение связано, в первую очередь, с плохим состоянием здоровья, как на индивидуальном, так и на популяционном уровнях, и выражается в очень низком показателе ожидаемой продолжительности жизни [42. С. 57]. Исследователь подчеркивает ошибочность мнения о том, что пожилые работники в России имеют низкую квалификацию. Пожилые специалисты, по мнению автора, как правило, не конкурируют с молодежью и могут более активно включаться в рынок труда, например, в таком его сегменте, как уход, оказание помощи ровес-

никам, нуждающимся в этом, более активно работать с молодежью [42. С. 58].

Следует обратить внимание, что в ходе данного исследования в рамках семинаров эксперты – пожилые люди (группа 1) в принципе исключили из обсуждения вопрос занятости. Все они являются пенсионерами, и занятость на рынке труда не рассматривалась ими как способ реализации ресурсного потенциала, несмотря на то, что все они являются социально активными представителями своего возраста. С одной стороны, данный факт демонстрирует ограничения данного исследования, так как участники группы 1 в момент проведения семинаров не являлись участниками трудовых отношений, что не давало возможности оценить профессиональный и трудовой ресурсный потенциал этой группы в полной мере. К тому же профессиональная компетентность не предлагалась организаторами семинаров для обсуждения фокус-группами в базовом определении ресурсного потенциала старшего поколения, где акцент был сделан на личностные качества индивида (см. табл. 1). С другой стороны, это позволило получить новые результаты, так как эксперты-профессионалы (группа 2) обозначили эмоциональное и профессиональное выгорание пожилых людей как основной фактор, препятствующий реализации потенциала старшего поколения. Условия российского рынка труда в целом, сложные профессиональные траектории еще с советского периода и довольно неоднозначное отношение к сотрудникам предпенсионного возраста и работающим пенсионерам (по старости) вносят весьма существенный вклад в профессиональное выгорание, когда стресс и эмоциональное истощение [43], по сути, вынуждают людей с наступлением пенсионного возраста самоизолироваться от профессиональной занятости в интересах своего душевного спокойствия. В среднем при профессиональном выгорании женщины более склонны к эмоциональному истощению, не демонстрируя при этом характерную отчужденность от работы. Однако в рамках одной профессиональной группы выгоранию подвержены одинаково как женщины, так и мужчины [44].

В рамках данного исследования представители старшего поколения видят реализацию своего ресурсного потенциала через личностную самореализацию и самоактуализацию, скорее даже не думая о том, что реализация ресурсного потенциала предполагает, в том числе, некий общественно значимый вклад в социально-экономическое развитие. Следовательно, даже при вовлечении пожилых людей в общественную деятельность следует соблюдать баланс между их вкладом и вознаграждением за эту деятельность. Не стоит ожидать, что повышение степени реализации ресурсного потенциала представителями третьего возраста – это панацея для решения вопросов социально-экономического развития в условиях ограниченности ресурсов. Вовлечение в общественную деятельность – это не обязательная и ожидаемая по умолчанию повинность, а желательная деятельность, требующая выстраивания системы стимулов и мотивации. Вознаграждение должно иметь место и должно

быть справедливым – либо в виде небольшого денежного и неденежного вознаграждения, социального трансферта от государства, либо хотя бы в виде оплаты проезда и понесенных расходов, связанных с конкретным мероприятием [45]. В этом плане государственным и общественным институтам следует аккуратно подходить к вопросу реализации ресурсного потенциала старшего поколения и избегать командно-административного подхода с навязыванием инициатив сверху (top-down approach), что чревато риском восприятия инициатив по повышению реализации ресурсного потенциала как обязанности через принуждение. Вместо этого следует ориентироваться на создание возможностей для выбора в соответствии с мотивами, ожиданиями и стремлениями пожилых людей [21. С. 15].

Заключение

Проведенные научно-экспертные семинары показали, что проблема повышения степени реализации ресурсного потенциала старшего поколения является очень важной, однако она недостаточно актуализирована ни в практике социальных взаимодействий, ни в современной социальной политике. Мнения экспертов – пожилых людей в отношении факторов, ограничивающих степень реализации их ресурсного потенциала, можно структурировать по трем направлениям. Во-первых, четкая апелляция к финансовой ответственности перед пожилыми людьми со стороны государства, что отражено в наивысшем рейтинге фактора «низкие доходы» среди препятствий к более полной реализации ресурсного потенциала пожилых людей. Эксперты (группа 1) озвучили это так: «Дайте нам действительно хорошую пенсию – и мы реализуем себя полностью: будем путешествовать как иностранцы, ходить в театры и на концерты, покупать самые лучшие вещи и продукты и т.д.». Во-вторых, факторы, имеющие непосредственное отношение к эмоционально-психологическому и физическому состоянию человека: от отсутствия силы воли, лени, болезни близких до наличия (скорее отсутствия) партнера и меры социальной активности человека на предыдущем этапе жизненной траектории. В-третьих, неразвитость инфраструктуры (недостаток информации о государственной помощи и мероприятиях для старшего поколения и территориальные ограничения для участия в них у пожилых людей).

Интересно, что среди необходимых мероприятий, содействующих росту степени реализации ресурсного потенциала старшего поколения, эксперты – пожилые люди на первое место по важности поставили именно наличие информации. Требования к органам власти вошли во вторую по значимости, но наиболее развернутую группу мероприятий. Участники группы 1 в нее ожидаемо включили необходимость увеличения

государственного финансирования работы социальных комнат, важных для пожилых людей мероприятий и программ, улучшение медицинского обслуживания, повышение уровня пенсий, создание условий для реализации ресурсного потенциала человека через предоставления помещений, тьюторов, тренеров и их обучение. Третья группа мероприятий весьма разнонаправлена по субъектам требований и содержит апелляцию к бывшим работодателям, желание улучшить свои личные финансовые возможности и сплотиться вокруг лидера.

Что касается мнения экспертов-профессионалов, то в их формулировках основных факторов, препятствующих более полной реализации ресурсного потенциала пожилых людей и соответствующих мероприятий, направленных на решение обозначенных проблем, акцент был сделан не на патерналистские ожидания действий со стороны государства, а на активизацию преимущественно личностных и институциональных факторов, которые, как правило, не связаны напрямую с ростом финансирования тех или иных программ в интересах старшего поколения (например, мероприятия по связи между поколениями, «сарафанное» радио, специальные конкурсы). Предложенные группой 2 инициативы нельзя четко отнести ни к сфере ответственности государственных органов власти, ни к системе социального обеспечения, ни к местному самоуправлению или гражданскому обществу. Они скорее отражают необходимость качественной трансформации формальных и неформальных институтов в рассматриваемой области, преодоления устойчивых негативных стереотипов в отношении старшего поколения (эйджизма), повышения ответственности пожилого человека за уровень реализации своих социальных и экономических прав и непрерывности личностного развития на всем горизонте жизни. Таким образом, предложения экспертов-профессионалов о мероприятиях, содействующих росту степени реализации ресурсного потенциала пожилых людей, можно в полной мере отнести к смешанным, гибким способам решения социальных проблем (welfare pluralism) [46. С. 27; 47].

В завершение следует отметить, что оценки степени реализации ресурсного потенциала старшего поколения и факторы, препятствующие росту степени его реализации, а также предложения о необходимых изменениях, выявленные каждой группой участников семинаров, показывают, что в обществе существует запрос на корректировку мер и инструментов социальной политики в данной предметной области. Необходимо продолжить заинтересованное обсуждение, разработку и внедрение эффективных социальных и экономических решений, ориентированных на повышение степени реализации ресурсного потенциала старшего поколения.

ЛИТЕРАТУРА

1. Towards a Europe for All Ages – Promoting Prosperity and Intergenerational Solidarity. European Commission. Brussels, 1999. 26 p.
2. Whelehan I., Gwynne J. Introduction: Popular culture's 'silver Tsunami' // Ageing, Popular Culture and Contemporary Feminism. Palgrave Macmillan. London, 2014. P. 1–13.
3. Eatock D. The silver economy: Opportunities from ageing // European Parliamentary Research Service Briefing. 2015. P. 1–8.
4. The Age Diversity Forum. URL: <https://www.agediversityforum.org/> (дата обращения: 16.10.2019).

5. Desvaux G., Regout B. Older, smarter, more value conscious: the French consumer transformation // *McKinsey Quarterly*. 2010. June. URL: <https://www.mckinsey.com/industries/retail/our-insights/older-smarter-more-value-conscious-the-french-consumer-transformation> (дата обращения: 05.11.2019).
6. Cook J. The socio-economic contribution of older people in the UK // *Working with Older People*. 2011. Vol. 15, № 4. P. 141–146.
7. Bran F., Popescu M.L., Stanciu P. Perspectives of silver economy in European Union // *Revista de Management Comparat International*. 2016. Vol. 17, № 2. P. 130–135.
8. Klimczuk A. Comparative analysis of national and regional models of the silver economy in the European Union // *International Journal of Ageing and Later Life*. 2016. Vol. 10, № 2. P. 31–59.
9. Creedy J. *The economics of ageing*. Edward Elgar Publishing, 1995. 656 p.
10. Johannesson M., Johansson P.O. The economics of ageing: on the attitude of Swedish people to the distribution of health care resources between the young and the old // *Health Policy*. 1996. Vol. 37, № 3. P. 153–161.
11. Schulz J.H. *The Economics of ageing* / Ed. D. Dannefer, C. Phillipson. The SAGE Handbook of Social Gerontology. London : SAGE Publication Ltd., 2010. P. 33–47.
12. Замараева З.П. Ресурсно-потенциальный подход в современной системе социальной защиты и социального обслуживания населения России. Пермь : Перм. гос. ун-т, 2009. 181 с.
13. Заславская Т.И. Современное российское общество. Социальный механизм трансформации. М. : Дело, 2004. 164 с.
14. Недоспасова О.П., Барышева Г.А., Таран Е.А. Многосубъектный подход к обеспечению благополучия: взгляд с позиций теории человеческого капитала / О.П. Недоспасова, Г.А. Барышева, Е.А. Таран; Национальный исследовательский Томский политехнический университет (ТПУ). Томск : Изд-во ТГУ, 2015. 290 с.
15. Human Development Index. United Nations. URL: <http://hdr.undp.org/en/content/human-development-index-hdi> (дата обращения: 16.10.2019).
16. The Human Capital Project. World Bank, Washington, DC. URL: <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/30498> (дата обращения: 25.10.2019).
17. Smith A. *The Wealth of Nations: An inquiry into the nature and causes of the Wealth of Nations*. Harriman House Limited, 2010.
18. Becker G.S. *Human capital revisited* // *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education* (3rd ed.). The University of Chicago Press, 1994. P. 15–28.
19. Павлова И.А., Гуменников И.В., Монастырный Е.А., Барышева Г.А., Касати Ф. Интегральные индексы как комплексные способы оценки благополучия старшего поколения / под науч. ред. д-ра экон. наук Г.А. Барышевой. Томск : STT Publishing, 2017. 286 с.
20. Active Ageing Index project. URL: <https://statswiki.unece.org/display/AAI/Active+Ageing+Index+Home> (дата обращения: 01.11.2019).
21. 2018 Active Ageing Index: Analytical Report. UNECE / European Commission. URL: https://www.unece.org/fileadmin/DAM/pau/age/Active_Ageing_Index/ACTIVE_AGEING_INDEX_TRENDS_2008-2016_web_with_cover.pdf (дата обращения: 01.11.2019).
22. de São José J.M., Timonen V., Amado C.A.F., Santos S.P. A critique of the Active Ageing Index // *Journal of aging studies*. 2017. № 40. P. 49–56.
23. Dykstra P.A., Fleischmann M. Are societies with a high value on the Active Ageing Index more age integrated? // *Building Evidence for Active Ageing Policies*. Singapore : Palgrave Macmillan, 2018. P. 19–37.
24. Леманова П.В. Сущность человеческого капитала на современном этапе развития общества // *Terra Economicus*. 2009. Т. 7, № 3–2. С. 25–28. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/suschnost-chelovecheskogo-kapitala-na-sovremennom-etape-razvitiya-obschestva> (дата обращения: 12.10.2019).
25. Доброхлеб В.Г. Ресурсный потенциал старшего поколения в современной России : дис. ... д-ра экон. наук. М. : [Ин-т соц.-экон. пробл. народонаселения Рос. акад. наук], 2004.
26. Loi J.L.P., Shultz K.S. Why older adults seek employment: Differing motivations among subgroups // *Journal of Applied Gerontology*. 2007. Vol. 26, № 3. P. 274–289.
27. Mor-Barak M.E. The meaning of work for older adults seeking employment: The generativity factor // *The International Journal of Aging and Human Development*. 1995. Vol. 41, № 4. P. 325–344.
28. Ulrich L.B., Brott P.E. Older workers and bridge employment: Redefining retirement // *Journal of employment counseling*. 2005. Vol. 42, № 4. P. 159–170.
29. Carlstedt A.B., Brushammar G., Bjursell C., Nystedt P., Nilsson G. A scoping review of the incentives for a prolonged work life after pensionable age and the importance of “bridge employment” // *Work*. 2018. Vol. 60, № 2. P. 175–189. DOI: 10.3233/WOR-182728
30. Snaan R.A., Cwikel J. Elderly volunteers: Assessing their potential as an untapped resource // *Journal of aging & social policy*. 1992. Vol. 4, № 1–2. P. 125–147.
31. How's Life? 2015: Measuring Well-being. Paris: OECD Publishing, 2015. URL: https://doi.org/10.1787/how_life-2015-en (дата обращения: 05.11.2019).
32. Tierce J.W., Seelbach W.C. Elders as school volunteers: An untapped resource // *Educational Gerontology*. 1987. Vol. 13, № 1. P. 33–41.
33. Ranzijn R. The potential of older adults to enhance community quality of life: Links between positive psychology and productive aging // *Ageing International*. 2002. Vol. 27, № 2. P. 30–55.
34. Prager E. The older volunteer as research colleague: Toward «generative participation» for older adults // *Educational Gerontology: An International Quarterly*. 1995. Vol. 21, № 3. P. 209–218.
35. Moser S.C. Never Too Old to Care: Reaching an Untapped Cohort of Climate Action Champions // *Public Policy & Aging Report*. 2016. Vol. 27, № 1. P. 33–36.
36. Thompson E., Wilson L. The potential of older volunteers in long-term care // *Generations*. 2001. Vol. 25, № 1. P. 58–63.
37. Romero L., Minkler M. Gold in gray: Senior volunteer leaders as an untapped public health resource // *Generations*. 2005. Vol. 29, № 2. P. 36–40.
38. Тавокин Е.П. Основы методики социологического исследования : учеб. пособие. М. : ИНФРА-М, 2009. 239 с.
39. Зайцева (Толкачева) К.К., Похолов Ю.П., Кудрявцев Ю.М. Роль и выбор образовательных технологий при подготовке инженеров // *Казанская наука*. 2014. № 10. С. 13–17.
40. Дуракова И.Б., Талтынов С.М., Майер Е.В. Актуальные проблемы управления персоналом: работники старших возрастов : учеб. пособие. М. : ИНФРА-М, 2020. 191 с.
41. Паспорт национального проекта «Демография» (утв. президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 № 16). URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_317388/ (дата обращения: 30.10.2019).
42. Доброхлеб В.Г. Ресурсный потенциал пожилого населения России // *Социологические исследования*. 2008. № 8. С. 55–61.
43. Lee R.T., Ashforth B.E. A meta-analytic examination of the correlates of the three dimensions of job burnout // *Journal of applied Psychology*. 1996. Vol. 81, № 2. P. 123.
44. Innstrand S.T. et al. Exploring within- and between-gender differences in burnout: 8 different occupational groups // *International Archives of Occupational and Environmental Health*. 2011. Vol. 84, № 7. P. 813–824.
45. Martinson M., Minkler M. Civic engagement and older adults: A critical perspective // *The Gerontologist*. 2006. Vol. 46, № 3. P. 318–324.
46. Кто поможет пожилым: волонтеры, семья или социальная служба? // *Помогающие профессии: научное обоснование и инновационные технологии* / под общ. ред. проф. З.Х. Саралиевой. Н. Новгород : Изд-во НИСОЦ, 2016. 865 с.
47. Dahlberg L. Interaction between voluntary and statutory social service provision in Sweden: a matter of welfare pluralism, substitution or complementarity? // *Social Policy & Administration*. 2005. Vol. 39, № 7. P. 740–763.

Статья представлена научной редакцией «Социология и политология» 11 мая 2020 г.

The Resource Potential of the Older Generation: From Defining the Term to Developing Recommendations for Enhancing Its Realization in Society

Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta – Tomsk State University Journal, 2020, 456, 115–127.

DOI: 10.17223/15617793/456/13

Irina A. Pavlova, Tomsk Polytechnic University (Tomsk, Russian Federation); Tomsk Scientific Center, Siberian Branch of Russian Academy of Sciences (Tomsk, Russian Federation); Tomsk State University of Control Systems and Radioelectronics (Tomsk, Russian Federation). E-mail: iapav@mail.ru

Olga P. Nedospasova, Tomsk Polytechnic University (Tomsk, Russian Federation); Tomsk State University (Tomsk, Russian Federation). E-mail: olgaeconomy@mail.ru

Keywords: resource potential; human potential; older generation; well-being; Tomsk Oblast.

The study is supported by the Russian Science Foundation, Project No. 19-18-00300.

An irreversible change in the age structure of the population leads to a significant increase in the burden on all socioeconomic institutions related to the realization of human potential. The aim of the study is a reconsideration of existing approaches to the studies of the resource potential of the older generation. The article examines the degree of resource potential realization in Tomsk Oblast (Russia) and develops recommendations aimed at increasing the degree of its implementation. The study employs a focus group research method to conduct two seminars for 45 participants (old persons and professionals who work with the elderly on behalf of various organizations). The resource potential of the older generation is understood as a set of personality traits that ensure a harmonious self-realization of individuals throughout their life-course in the interests of the economy and society. In Group 1 (old persons), average assessments of the degree of realization of the resource potential of the older generation (45.5%) were predominant; in Group 2 (professional experts), low assessments prevailed (54.5%). Both groups proposed to consider the share of time spent on socially significant, cultural events, physical activity, Internet communication, and self-development as the main criteria for assessing the degree of realization of the resource potential. Group 1 suggested various aspects of interaction with the micro-environment (personal activities, interaction with relatives and friends). Group 2 emphasized interactions with formal and informal institutions (through the share of time for professional employment and the share of life situations that older people can deal with independently). As necessary measures to increase the degree of realization of the resource potential, old persons formulated the following proposals: (1) availability of information; (2) requirements for authorities (need to increase public funding for activities and maintenance of social rooms, important events and programs for older people, improvement of medical care, etc.); (3) appeals to former employers, desire to improve personal financial capabilities, and need for formal and informal leadership. Professional experts focused on personal and institutional factors, which are not directly related to the increase in programs' funding. These initiatives reflect the need for a qualitative transformation of formal and informal institutions, for overcoming persistent negative stereotypes regarding the older generation (ageism), for increasing the responsibility of the elderly for the realization of social and economic rights and continuity of personal development throughout the entire life-course. The results of the study confirm the societal demand for adjusting programs and tools to develop and implement effective social and economic solutions aimed at increasing the degree of realization of the resource potential of the older generation.

REFERENCES

1. European Commission. (1999) *Towards a Europe for All Ages – Promoting Prosperity and Intergenerational Solidarity*. Brussels: European Commission.
2. Whelehan, I. & Gwynne, J. (2014) Introduction: Popular culture's 'silver Tsunami'. In: Whelehan, I. & Gwynne, J. (eds) *Ageing, Popular Culture and Contemporary Feminism*. Palgrave Macmillan. pp. 1–13.
3. Eatock, D. (2015) *The silver economy: Opportunities from ageing*. European Parliamentary Research Service Briefing.[Online] Available from: [https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document.html?reference=EPRS_BRI\(2015\)565872](https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document.html?reference=EPRS_BRI(2015)565872).
4. *The Age Diversity Forum*. [Online] Available from: <https://www.agediversityforum.org/>. (Accessed: 16.10.2019).
5. Desvaux, G. & Regout, B. (2010) Older, smarter, more value conscious: the French consumer transformation. *McKinsey Quarterly*. June. [Online] Available from: <https://www.mckinsey.com/industries/retail/our-insights/older-smarter-more-value-conscious-the-french-consumer-transformation>. (Accessed: 05.11.2019).
6. Cook, J. (2011) The socio-economic contribution of older people in the UK. *Working with Older People*. 15 (4). pp. 141–146.
7. Bran, F., Popescu, M.L. & Stanciu, P. (2016) Perspectives of silver economy in European Union. *Revista de Management Comparat International*. 17 (2). pp. 130–135.
8. Klimczuk, A. (2016) Comparative analysis of the silver economy in the European Union. *International Journal of Ageing and Later Life*. 10 (2). pp. 31–59.
9. Creedy, J. (1995) *The Economics of Ageing*. Edward Elgar Publishing.
10. Johannesson, M. & Johansson, P.O. (1996) The economics of ageing: on the attitude of Swedish people to the distribution of health care resources between the young and the old. *Health Policy*. 37 (3). pp. 153–161.
11. Schulz, J.H. (2010) The Economics of ageing. In: Dannefer, D. & Phillipson, C. (eds) *The SAGE Handbook of Social Gerontology*. London: SAGE Publication Ltd. pp. 33–47.
12. Zamarava, Z.P. (2009) *Resursno-potentsial'nyy podkhod v sovremennoy sisteme sotsial'noy zashchity i sotsial'nogo obsluzhivaniya naseleniya Rossii* [A Resource-Potential Approach in the Modern System of Social Protection and Social Services for the Population of Russia]. Perm: Perm State University.
13. Zaslavskaya, T.I. (2004) *Sovremennoe rossiyskoe obshchestvo. Sotsial'nyy mekhanizm transformatsii* [Contemporary Russian society. The Social Mechanism of Transformation]. Moscow: Delo.
14. Nedospasova, O.P., Barysheva, G.A. & Taran, E.A. (2015) *Mnogosub'ektnyy podkhod k obespecheniyu blagopoluchiya: vzglyad s pozitsiy teorii chelovecheskogo kapitala* [A Multi-Subject Approach to Ensuring Well-Being: A View From the Standpoint of the Theory of Human Capital]. Tomsk: Tomsk State University.
15. United Nations. (2019) *Human Development Index*. [Online] Available from: <http://hdr.undp.org/en/content/human-development-index-hdi>. (Accessed: 16.10.2019).
16. World Bank. (2018) *The Human Capital Project*. Washington, DC: World Bank. [Online] Available from: <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/30498>. (Accessed: 25.10.2019).
17. Smith, A. (2010) *The Wealth of Nations: An Inquiry Into the Nature and Causes of the Wealth of Nations*. Harriman House Limited.
18. Becker, G.S. (1994) *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*. 3rd ed. The University of Chicago Press. pp. 15–28.

19. Pavlova, I.A. et al. (2017) *Integral'nye indeksy kak kompleksnye sposoby otsenki blagopoluchiya starshego pokoleniya* [Integral Indices as Complex Ways to Assess the Well-Being of the Older Generation]. Tomsk: STT Publishing.
20. UNECE. (2019) *Active Ageing Index Project*. [Online] Available from: <https://statswiki.unece.org/display/AAI/Active+Ageing+Index+Home>. (Accessed: 01.11.2019).
21. UNECE & European Commission. (2018) *2018 Active Ageing Index: Analytical Report*. [Online] Available from: https://www.unece.org/fileadmin/DAM/pau/age/Active_Ageing_Index/ACTIVE_AGEING_INDEX_TRENDS_2008-2016_web_with_cover.pdf. (Accessed: 01.11.2019).
22. de São José, J.M., Timonen, V., Amado, C.A.F. & Santos, S.P. (2017) A critique of the Active Ageing Index. *Journal of Aging Studies*. 40. pp. 49–56.
23. Dykstra, P.A. & Fleischmann, M. (2018) Are societies with a high value on the Active Ageing Index more age integrated? In: Zaidi, A.O., Harper, S., Howse, K., Lamura, G. & Perek-BialAs, J. (eds) *Building Evidence for Active Ageing Policies*. Palgrave Macmillan. pp. 19–37.
24. Lemanova, P.V. (2009) Sushchnost' chelovecheskogo kapitala na sovremennom etape razvitiya obshchestva [The essence of human capital at the present stage of the development of society]. *Terra Economicus*. 7 (3–2). pp. 25–28. [Online] Available from: <https://cyberleninka.ru/article/n/suschnost-chelovecheskogo-kapitala-na-sovremennom-etape-razvitiya-obshchestva>. (Accessed: 12.10.2019).
25. Dobrokhleb, V.G. (2004) *Resursnyy potentsial starshego pokoleniya v sovremennoy Rossii* [The Resource Potential of the Older Generation in Modern Russia]. Economics Dr. Diss. Moscow.
26. Loi, J.L.P. & Shultz, K.S. (2007) Why older adults seek employment: Differing motivations among subgroups. *Journal of Applied Gerontology*. 26 (3). pp. 274–289.
27. Mor-Barak, M.E. (1995) The meaning of work for older adults seeking employment: The generativity factor. *The International Journal of Aging and Human Development*. 41 (4). pp. 325–344.
28. Ulrich, L.B. & Brott, P.E. (2005) Older workers and bridge employment: Redefining retirement. *Journal of Employment Counseling*. 42 (4). pp. 159–170.
29. Carlstedt, A.B. et al. (2018) A scoping review of the incentives for a prolonged work life after pensionable age and the importance of “bridge employment”. *Work*. 60 (2). pp. 175–189. DOI: 10.3233/WOR-182728
30. Cnaan, R.A. & Cwikel, J. (1992) Elderly volunteers: Assessing their potential as an untapped resource. *Journal of Aging & Social Policy*. 4 (1–2). pp. 125–147.
31. OECD. (2015) *How's Life? 2015: Measuring Well-being*. Paris: OECD Publishing. [Online] Available from: https://doi.org/10.1787/how_life-2015-en. (Accessed: 05.11.2019).
32. Tierce, J.W. & Seelbach, W.C. (1987) Elders as school volunteers: An untapped resource. *Educational Gerontology*. 13 (1). pp. 33–41.
33. Ranzijn, R. (2002) The potential of older adults to enhance community quality of life: Links between positive psychology and productive aging. *Ageing International*. 27 (2). pp. 30–55.
34. Prager, E. (1995) The older volunteer as research colleague: Toward “generative participation” for older adults. *Educational Gerontology: An International Quarterly*. Vol. 21, № 3. P. 209–218.
35. Moser, S.C. (2016) Never Too Old to Care: Reaching an Untapped Cohort of Climate Action Champions. *Public Policy & Aging Report*. 27 (1). pp. 33–36.
36. Thompson, E. & Wilson, L. (2001) The potential of older volunteers in long-term care. *Generations*. 25 (1). pp. 58–63.
37. Romero, L. & Minkler, M. (2005) Gold in gray: Senior volunteer leaders as an untapped public health resource. *Generations*. 29 (2). pp. 36–40.
38. Tavokin, E.P. (2009) *Osnovy metodiki sotsiologicheskogo issledovaniya* [Fundamentals of Sociological Research Methodology]. Moscow: INFRA-M.
39. Zaytseva, K.K., Pokholkov, Yu.P. & Kudryavtsev, Yu.M. (2014) Role and Choice of Educational Technologies in Training of Engineers. *Kazan'skaya nauka*. 10. pp. 13–17. (In Russian).
40. Durakova, I.B., Taltynov, S.M. & Mayer, E.V. (2020) *Aktual'nye problemy upravleniya personalom: rabotniki starshikh vozrastov* [Urgent Problems of Personnel Management: Older Workers]. Moscow: INFRA-M.
41. Consultant.ru. (2018) *Pasport natsional'nogo proekta "Demografiya" (utv. prezidiumom Soveta pri Prezidente Rossiyskoy Federatsii po strategicheskomu razvitiyu i natsional'nyim proektam, protokol ot 24.12.2018 № 16)* [Passport of the national project “Demography” (approved by the Presidium of the Council under the President of the Russian Federation for Strategic Development and National Projects, minutes of December 24, 2018, No. 16)]. [Online] Available from: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_317388/. (Accessed: 30.10.2019).
42. Dobrokhleb, V.G. (2008) Resursnyy potentsial pozhilogo naseleniya Rossii [Resource potential of the elderly population of Russia]. *Sotsiologicheskie issledovaniya – Sociological Studies*. 8. pp. 55–61.
43. Lee, R.T. & Ashforth, B.E. (1996) A meta-analytic examination of the correlates of the three dimensions of job burnout. *Journal of Applied Psychology*. 81 (2). p. 123.
44. Innstrand, S.T. et al. (2011) Exploring within-and between-gender differences in burnout: 8 different occupational groups. *International Archives of Occupational and Environmental Health*. 84 (7). pp. 813–824.
45. Martinson, M. & Minkler, M. (2006) Civic engagement and older adults: A critical perspective. *The Gerontologist*. 46 (3). pp. 318–324.
46. Grigor'eva, I.A. (2016) Kto pomozhet pozhilym: volonter, sem'ya ili sotsial'naya sluzhba? [Who will help the elderly: volunteers, family or social services?]. In: Saralieva, Z.Kh. (ed.) *Pomogayushchie professii: nauchnoe obosnovanie i innovatsionnye tekhnologii* [Helping Professions: Scientific Justification and Innovative Technologies]. Nizhny Novgorod: Izd-vo NISOTs.
47. Dahlberg, L. (2005) Interaction between voluntary and statutory social service provision in Sweden: a matter of welfare pluralism, substitution or complementarity? *Social Policy & Administration*. 39 (7). pp. 740–763.

Received: 11 May 2020