

Т.В. СМЕРНОВА

Старшее поколение: нереализованные ресурсы

Социальный статус представителей старшего поколения во многом определяется возможностью реализации их потенциала. Анализируя исторический опыт отношения к пожилым людям в обществе, мы неизбежно сталкиваемся с такими понятиями, как производство мнений, авторитет, передача знаний. Власть и авторитет старшего поколения были обусловлены не только традициями, но и ответственностью, которую общество возлагало на него. В настоящее время неопределенность места и роли пожилых людей в социуме служит одной из причин дискриминационных практик по отношению к ним, снижения качества их жизни. В то же время общий демографический процесс постарения населения актуализирует многие вопросы, связанные с жизнедеятельностью пожилых членов социума. Усиливается значимость существовавших ранее проблем, таких как пенсионное обеспечение, усовершенствование работы социальных служб по уходу за престарелыми людьми, и пр. Возникает ряд новых задач, порожденных особенностями современного этапа. Одна из таких задач – решение вопроса о реализации профессионального потенциала представителей "третьего возраста".

Для решения этой задачи целесообразно обратиться к теориям капитала. Понятие капитала широко используется во многих отраслях научного знания, находясь на пересечении предметных областей социологии, экономики, политологии. Привлекательность терминологии теорий капитала обусловлена ее объективированным характером, удобством применения для анализа тех или иных процессов или явлений. В социологии исходное понятие капитала было значительно обогащено и расширено в результате отказа от сугубо экономического понятия стоимости, что позволило выявлять и анализировать новые формы капитала, их взаимосвязи (см., в частности, [Радаев, 2003]). В настоящее время не существует единой социологической теории о капитале и его формах. В рамках социологического поля в качестве наиболее влиятельных можно выделить понятия человеческого, культурного и символического капиталов.

Символический капитал по П. Бурдьё – это "капитал чести и престижа", означающий наличие легитимной компетенции, то есть особого права производства мнений по поводу происходящих событий [Bourdieu, 1986, p. 100]. В современных условиях людей, обладающих такими правами, обычно называют экспертами. Так что символический капитал неотделим от таких понятий, как репутация и авторитет. Культурный капитал воплощается в практическом знании, позволяющем человеку распознавать стратегии действия других людей. Его накопление связано с навыками социализации в определенной социальной среде [Радаев, 2003, с. 10]. В суждениях о формах капитала содержится немало противоречий, затрудняющих их четкое разграничение, а постоянная конвертация еще более усложняет задачу. Наибольшая путаница возникает при по-

пытках разделения культурного и символического капиталов. Одна из причин сложившейся ситуации, на мой взгляд, – общность основ рассматриваемых форм капитала: базой как культурного, так и символического капиталов служит знание. Применительно к представителям "третьего возраста" провести четкое разделение этих форм капитала еще сложнее, так как в этом случае можно указать еще одно объединяющее начало, характерное именно для этого периода жизни, – мудрость.

Подчеркивая близость и взаимосвязь культурного и символического капиталов представителей "третьего возраста", следует все же их разграничить. При анализе символического капитала пожилых людей мудрость и знание выступают в качестве самостоятельных ценностей, позволяющих выполнять определенные виды работ. В русле концепций культурного капитала мудрость можно рассматривать, в основном, с точки зрения трансляции, передачи опыта и знаний другим людям. В социальной геронтологии в качестве одного из теоретических конструктов, определяющих сущность и особенности позднего периода жизни, традиционно выделяют механизм трансмиссии культуры [Елютина, 2001, с. 68]. Согласно теории социальных эстафет М. Розова, воспроизведение деятельности по образцам, то есть социальные эстафеты, представляет собой самый глубинный и фундаментальный механизм существования культуры, на который опираются все остальные социокультурные программы [Розов, 1987, с. 11].

Современные реалии, в первую очередь развитие прогресса, изменили отношение к жизненному опыту старшего поколения в обществе. Однако передача им культуры, жизненного опыта и знаний молодежи не утрачивает своего значения и теперь. Ведя речь о культурном капитале и особенностях его проявления и реализации в позднем возрасте, в первую очередь следует сказать о воспитании и наставничестве как о наиболее распространенных социальных механизмах овладения опытом. Трансмиссия культуры не осуществляется генетически, но передается от поколения к поколению, являясь основой социализации молодых людей. Именно поэтому, несмотря на изменения, затронувшие институт семьи, и на интенсивные трансформационные процессы современного российского общества, старшее поколение до сих пор сохраняет за собой выполнение воспитательной функции. Трансляция культурного капитала как основа социализации осуществляется не только в узких рамках семьи. Так, в профессионально-деловой среде издавна существовал институт наставничества, первоочередной задачей которого была социализация "подопечных", их интеграция в профессиональную среду. Однако если воспитательная функция старшего поколения, осуществляемая в семьях, практически не утратила своего значения, то наставничество как воспитательная функция, реализуемая на производстве, претерпело значительные изменения, вплоть до полного угасания.

Наставничество широко применялось на советских предприятиях. Основу для таких практик составляли: 1) дефицит рабочей силы; 2) зависимость оплаты труда от стажа работы; 3) всемерное поощрение рабочих династий. Кроме того, важную роль играла и психологическая сторона вопроса – наставники пользовались уважением на предприятии. Деятельность, направленная на обучение и социализацию молодежи, представляла собой вершину карьеры, особенно в рабочих специальностях. В настоящее время система наставничества практически полностью разрушена. В. Кабалина отмечает, что из 16 обследованных ею предприятий только на трех продолжает осуществляться функция обучения и наставничества [Кабалина, 1999].

Прошедшие в 1990-е гг. общественно-экономические трансформации затронули и профессионально-деловую сферу общества, нанеся удар по самим основам системы наставничества на предприятиях. Возникшая конкуренция обусловила нежелание работников старшего возраста передавать молодежи знания и навыки работы. Представители "третьего возраста" из самой уважаемой группы в одночасье оказались наиболее уязвимой, пройдя путь групповой нисходящей социальной мобильности. Рост престижа молодости в профессиональной среде обусловил новую кадровую политику, в результате которой работник молодого возраста, не обладающий значительным профессиональным опытом, при конкурсном отборе более предпочтителен, нежели че-

людей 45–50 лет с опытом и знаниями. Стратегии, направленные на привлечение молодых кадров, на некоторых предприятиях приводят к ситуациям, когда труд молодого человека оплачивается выше, чем работника с большим стажем трудовой деятельности в данной организации. При этом рост напряженности между представителями разных поколений неизбежен, а помощь опытных работников новым сотрудникам выглядит противоестественной.

Наставничество ушло в прошлое. Практический опыт решения повседневных рабочих проблем профессионалы "третьего возраста" оставляют при себе, тем более что этот опыт повсеместно признается сегодня устаревшим. Инициативность и новаторство молодых больше никто не сдерживает. Казалось бы, равновесие установилось. Однако данные нашего исследования¹ опровергают этот вывод: 70,3% респондентов признали, что в их профессиональной жизни был наставник, хотя распределение ответов на этот вопрос по возрасту опрошенных, как и следовало ожидать, демонстрирует снижение распространенности подобных практик. Так, если среди респондентов старше 55 лет наставник был у 87,4%, то среди 16–25-летних – только у 35,2%.

В ходе исследования зафиксировано позитивное отношение респондентов к практикам наставничества: 69,2% опрошенных считают, что это полезно для производства и молодежи, 38% видят здесь традицию, укрепляющую связь поколений. Только 7,6% респондентов относятся к наставничеству как к "пережитку социализма". Интересно, что исследуемая позиция практически не зависит от возраста и уровня образования респондентов. Такая точка зрения молодых респондентов свидетельствует о наличии потребности в помощи при социализации на рабочем месте. Положительный взгляд на наставничество респондентов старших возрастных групп, имевших возможность самим пройти путь от ученика до наставника, говорит об успешности и практической пользе такой деятельности. Следовательно, наставничество – социально значимая система, потребность в функционировании которой в современном обществе огромна.

Как указывалось выше, трудно провести четкую границу между различными формами капитала. Особенно сложно это сделать применительно к представителям "третьего возраста", когда речь идет не столько о приобретении и накоплении, сколько об обучающих практиках и трансляции. Подтверждением тому и служит феномен наставничества, основные функции которого – воспитание и социализация – становятся возможными только при наличии репутации наставника, авторитетности его мнения, иными словами, его богатого символического капитала.

Вместе с трансформацией общественных отношений изменяются и социальный статус пожилых членов социума, и социальные институты, в рамках которых они могли бы реализовать свой символический капитал. На Западе все чаще можно услышать о профессиях "второй половины жизни". Представители таких профессий – как правило, уважаемые люди, работающие неполный рабочий день. Это эксперты, консультанты, психоаналитики, бизнес-тренеры высокого уровня и т.д. В современной России консультационная, экспертная и тому подобная деятельность представителей "третьего возраста" в профессиональном пространстве не систематизирована, является, скорее, исключением из правил. Отличие российской ситуации в сфере профессий "второй половины жизни" наилучшим образом демонстрирует фрагмент интервью с директором компании, оказывающей консультационные услуги: "На Западе в наш бизнес идут немолодые уже люди, глубоко знающие проблематику вопросов управления... Поэтому ключевые игроки западного рынка – пожилые люди, очень хорошо понимающие суть бизнеса. А в России, как всегда, все наоборот. Я думаю, что это самая главная наша особенность" [Последний... 2001]. Попытки некоторых предприятий

¹ Исследование, результаты которого излагаются здесь и далее, проводилось мной в Саратове совместно с Центром социальных исследований "РОСС-XXI век" методом анкетного опроса в 2007 г. При формировании выборочной совокупности применялась методика квотного отбора по признакам пола, возраста, образования и дохода. Объем выборки – 1220 человек.

привлекать старые кадры для консультационной деятельности единичны. Символический капитал старшего поколения практически не работает.

В рамках обсуждаемого вопроса особый интерес представляет анализ трансформации человеческого капитала в пожилом возрасте. Современные исследования свидетельствуют, что профессиональный и жизненный опыт вкупе с биологически обусловленными компенсирующими стратегиями обеспечивают возможность пожилым людям выполнять производственные задачи на таком же, а часто и более высоком уровне, чем это способны сделать их молодые коллеги. В. Радаев подчеркивает, что человеческий капитал не передается в одночасье, для его накопления требуется длительный процесс образования [Радаев, 2002, с. 32]. Процесс накопления человеческого капитала индивидом находит отражение и в периодизации становления субъектов труда. Анализ работ Е. Климова, А. Марковой, Д. Сьюпера, Б. Ливехуда и др. не оставляет сомнений в том, что достижение высшего профессионального мастерства возможно только после обязательного прохождения специалистом многих стадий становления профессионала. Следует подчеркнуть невозможность обойти, миновать одну или несколько таких стадий, например, став мастером из адаптанта (терминология Е. Климова) [Климов, 1998].

В контексте рассмотрения и анализа процессов становления субъектов труда представляет интерес такое понятие, как индивидуальный стиль трудовой деятельности. Одно из наиболее удачных определений рассматриваемого понятия предложил Климов, обозначив его как "свой почерк" в решении трудовых задач, связанный с "максимальным использованием человеком своих сильных качеств и компенсацией или иным преодолением недостатков" [Климов, 1998, с. 43]. Индивидуальный стиль трудовой деятельности формируется постепенно, проходя две обязательные стадии: освоение нормативно одобряемой деятельности; освоение деятельности по новому образцу. По выражению Н. Пряжникова, индивидуальный стиль трудовой деятельности, полноценное профессиональное творчество возможны лишь при наличии "тылов" в виде освоенной нормативно заданной деятельности [Пряжников, 2004]. Уверенное владение нормативной деятельностью позволяет решить производственную задачу в случае неудач при творческом подходе. Иными словами, базой для формирования индивидуального стиля трудовой деятельности служит профессиональный опыт, что, в свою очередь, является еще одним подтверждением накопительного характера человеческого капитала.

Если обратиться к сегодняшним реалиям рынка труда, посмотрев на них через призму приведенных выше фактов, получится довольно мрачная, алогичная картина. Наибольшим спросом на современном рынке труда пользуются адаптанты (Климов), вступившие в первую фазу взрослости (Ливехуд). Возможно, в период крайней нестабильности, постоянных изменений в экономике, сотрудники, находящиеся на пробном этапе (Сьюпер), действительно лучше других отвечали требованиям того времени. Сегодня экономическая ситуация имеет устойчивую тенденцию к стабилизации. Однако кадровая мода остается прежней. И в настоящее время профессионалу, обладающему индивидуальным стилем трудовой деятельности, достигшему стадии наставничества, то есть вершин профессионального мастерства, скорее всего, предпочтут адаптанта, делающего первые шаги в профессии.

К. Мангейм справедливо отмечает: "В условиях статичности создается установка почти-тельности: молодое поколение стремится приспособиться к старшему вплоть до того, что старается выглядеть старше" [Мангейм, 2001, с. 35]. В переходный период, соответственно, наблюдается обратная ситуация. Молодые люди быстрее принимают новые ценности, эффективнее адаптируются к наступившим изменениям, следовательно, имеют больше шансов воспользоваться новыми возможностями, чем пожилые люди. В результате происходит обесценивание человеческого капитала старшего поколения.

В то же время, согласно данным нашего исследования, именно человеческий капитал, по мнению респондентов, обеспечивает жизненный успех своему носителю. Та-

кой вывод был сделан по результатам анализа выбора ответов респондентов на вопрос: "Какие качества сейчас обеспечивают человеку успех?". Среди предложенных 13 позиций явное лидерство принадлежит следующим: профессионализм (78,1%), образование (78,7%), способности (61,1%), интеллект (69,2%), трудолюбие (78%), то есть тем качествам, которые и составляют человеческий капитал. Чрезвычайно важным представляется анализ изменения отношения человека к труду в течение жизни. Как показало наше исследование, с возрастом меняются не только мотивы продолжения трудовой деятельности, но и само отношение к труду, что имеет исключительную значимость в контексте обсуждения вопроса о человеческом капитале и его связи с возрастом. Так, в группах 16–30-летних и 31–50-летних трудолюбие прочно занимает третье место среди качеств, обеспечивающих, по мнению опрошенных, успех после профессионализма и образования. Респонденты старше 51 года наиболее часто в своих ответах отдавали приоритет трудолюбию.

Смещение интересов в сферу трудовой деятельности с увеличением числа прожитых лет – общая тенденция. Т. Коно приводит данные опроса 1500 рабочих, целью которого было определение выбора ценностей респондентов молодого и зрелого возрастов. Им предлагалось ответить на вопрос: что является для них большей ценностью – работа или жизнь вне ее? Результаты исследований не позволяют усомниться в значительном переносе с возрастом ценностей в направлении работы. Так, работу называли главной ценностью в США 25% молодежи и 34% респондентов среднего и пожилого возраста; в Японии, соответственно, 38 и 65% [Коно, 1987]. Аналогичные тенденции существуют и в России. По данным исследования Ю. Хайруллиной, наиболее важным занятием считают работу около 15% молодежи, до 25% представителей среднего возраста и до 50% представителей старшего поколения. Кроме того, только четверть респондентов молодого и зрелого возраста утверждают, что работают в полную силу, тогда как среди работников старшего поколения аналогичный показатель составляет 40% [Хайруллина, 2003, с. 77]. Несмотря на это, трудолюбие обычно не называется в определениях такой многокомпонентной структуры, как человеческий капитал. Однако в настоящее время некоторые исследователи справедливо указывают на необходимость расширить это понятие, дополнив его главным аспектом деятельности – отношением человека к труду [Бондаренко, 2003].

Согласно опросам Фонда общественного мнения, большинство граждан продолжают считать пожилой возраст периодом жизни, в котором нет никаких преимуществ. Лишь 20% опрошенных не согласны с такой точкой зрения. При этом, отвечая на открытый вопрос о преимуществах позднего периода жизни, 9% указали на возможность не работать. В нашем исследовании похожий вопрос был сформулирован несколько иначе: "В чем преимущество работника с большим опытом и стажем перед молодым?" (респонденты могли выбирать несколько вариантов ответов). В этом случае с отсутствием у такого работника серьезных преимуществ согласились лишь 7% респондентов. Жизненный опыт в качестве преимущества выбрали 41,2% опрошенных, 51% указали на уровень профессионализма. Сложившиеся личные связи с коллегами за годы работы считает преимуществом опытных работников каждый четвертый опрошенный.

Следовательно, многое зависит от постановки вопроса. Употребление в формулировке слов "пожилой" или "старый" оказывается не совместимым с понятием "преимущества". Понятие "пожилой" сегодня выполняет функцию ярлыка, свидетельствующего о бесперспективности и социальной ненужности его носителя. Тот факт, что подавляющее большинство респондентов указали на ряд преимуществ, которыми обладают работники с большим стажем (то есть фактически люди предпенсионного или раннего пенсионного возраста), не вызывает удивления, так как одним из основных свойств человеческого капитала является его способность к накоплению.

Результаты нашего исследования свидетельствуют о положительном восприятии и оценке человеческого капитала представителей "третьего возраста". 77,5% респондентов согласились с тем, что пожилые сотрудники оказывают положительное влияние

на работу организации. И только 15,4% считают их препятствием для внедрения новой техники и технологий. При этом данный показатель совершенно не зависит от возраста опрошенных, что свидетельствует о признании подавляющим большинством граждан позитивного влияния работников старших возрастных групп на коллектив. В то же время наблюдается некоторая зависимость оценки роли опыта и знаний пожилых сотрудников от образования респондентов: 23,5% опрошенных с общим средним и 10,1% с высшим образованием видят в пожилых препятствие в реализации инноваций. Видимо, это связано с тем, что среди пожилых людей, занятых умственным трудом, отставание, а тем более торможение и препятствование современным технологиям встречаются реже.

Каждый четвертый среди руководителей организаций видит в пожилых сотрудниках препятствие современным нововведениям. Этот показатель значительно превышает среднее значение на 15,4%. На первый взгляд, вызывает недоумение тот факт, что столь же негативное отношение к пожилым сотрудникам демонстрирует группа неработающих пенсионеров: 25,5% считают их препятствием для инноваций в организации. Тем не менее это вполне объяснимо: оставив трудовую среду, они выполнили социально одобряемое действие. Своими ответами на вопрос анкеты неработающие пенсионеры (по крайней мере, значительная их часть) доказывают себе и другим правильность своего решения. Об этом свидетельствует и тот факт, что 32% респондентов из группы неработающих пенсионеров считают, что увольнение пожилых сотрудников осложняет работу организации. Только 1% из них соглашаются с тем, что такое действие каким-либо образом улучшает работу и психологический климат в коллективе. Приведенные цифры подтверждают гипотезу о влиянии социальной составляющей на решение пенсионера оставить работу.

В целом влияние увольнения пожилых сотрудников на работу организации оценивается респондентами неоднозначно. Так, 4,9% считают, что такой шаг повышает эффективность работы организации, 12,1% – улучшает психологический климат в коллективе, 20,3% опрошенных соглашаются с тем, что это осложняет работу, и 57,5% вообще не усматривают такого влияния. При этом значимых отличий в выборе ответов в группах опрошенных с разным уровнем образования и дохода не выявлено. Существенной связи возраста респондентов с оценкой влияния увольнения пожилых сотрудников на работу организации также не наблюдается. Однако выявлен следующий заслуживающий внимания факт. Речь идет о возрастном распределении выбора ответа "увольнение пожилых сотрудников осложняет работу". Среди респондентов 16–25 лет так считают 30,9%; среди 26–35 летних – 14,2%; среди 36–45-летних – 10,2%; среди 46–55-летних – 9,0%; в старшей возрастной группе – 31,7%. Итак, в отсутствии на предприятии работников пожилого возраста видят проблему, в основном, респонденты очень молодого и старшего возрастов. Для молодых это проявляется как дефицит наставничества (не к кому обратиться за советом), опытные сотрудники среднего возраста сосредоточены на выполнении собственных обязанностей, как рабочих, так и семейных. В то же время пожилые работники лишаются возможности передачи опыта молодежи.

Представляет интерес определение респондентами возраста вершины своего мастерства как специалиста. В результате исследования выявлена рельефная зависимость изучаемого фактора от возраста. Наиболее часто респонденты всех возрастных групп останавливали свой выбор на периоде 31–40 лет (число таких ответов варьирует в пределах от 38,9% до 50,2%, исключая группу респондентов, не достигших этого возраста). Однако с увеличением своего возраста опрошенные отодвигали время достижения вершины мастерства на более поздние сроки. Иными словами, в качестве возраста вершины собственного профессионального мастерства значительная часть опрошенных указали свой возраст на момент исследования. Так, 8,7% среди 46–55-летних и 10,7% среди лиц старше 55 лет указали на период жизни между 51 и 60 годами как на возраст вершины профессионального мастерства; 73,3% среди 16–25-летних, 24,1% среди 26–35-летних, 17,5% среди 36–45-летних респондентов затруднились

ответить, выбрав вариант "другое". Более чем в половине таких случаев участники исследования поясняли свой ответ, указав, что возраста вершины мастерства еще не достигли. Следовательно, эти респонденты чувствуют в себе ресурсы для дальнейшего развития и совершенствования профессионального мастерства.

Выявлена прямая зависимость возраста вершины мастерства от уровня образования респондентов. Так, на период с 25 до 30 лет указали 32,8% лиц со средним образованием, 25,8% – со средне-специальным и только 10,5% лиц с высшим образованием. Выбор периода от 31 до 40 лет варьирует в разных возрастных группах в пределах от 32,3% до 43,1%. На следующей ступени (41–50 лет) разрыв вновь увеличивается. Так, среди обладателей диплома о высшем образовании этот период отметили как наиболее профессионально удачный 26,9%, тогда как среди респондентов со средне-специальным образованием такого мнения придерживаются 10,7%, а среди лиц со средним образованием – только 9,2%. Полученные данные легко объяснить, так как высшее образование дает доступ к профессиям, требующим высокой квалификации, которая не достигается в одночасье, а совершенствуется годами.

Таким образом, в результате проведенных исследований было установлено преобладание позитивной оценки роли и знаний пожилых людей в профессионально-деловой сфере. Был сделан вывод о смещении интересов и ценностей представителей третьего возраста в сферу труда и производственных отношений, что положительно сказывается и на результатах их труда. Указания респондентами на ряд преимуществ работника с большим опытом и стажем перед молодым не оставляют сомнений в наличии у таких сотрудников навыков и качеств, собственно и составляющих человеческий капитал. Кроме того, была выявлена значительная потребность в возобновлении института наставничества как со стороны молодежи, так и со стороны старшего поколения.

Однако такие выводы идут вразрез с результатами многих социологических исследований, посвященных отношению к пожилым работникам. В них доминируют негативная оценка и стремление к отдалению [Смирнова, 2003]. В частности, в нашем исследовании дискриминационных практик и эйджизма наблюдается довольно мрачная картина отношения к представителям "третьего возраста". Такое противоречие возникает, на мой взгляд, из-за того, что в подобного рода работах изучаются и анализируются мнения респондентов о пожилых людях вообще, то есть мнения о некоем абстрактном образе, в котором доминируют социальные стереотипы о старости. В представленном исследовании человеческого капитала старшего поколения и его оценки представителями других возрастных групп наблюдается значительно более оптимистичная картина. Это связано с тем, что вопросы анкеты касаются конкретных пожилых людей, с которыми респонденты взаимодействуют в производственной среде.

Следовательно, механизмы, тормозящие раскрытие и реализацию человеческого капитала старшего поколения, имеют социальную природу. Проведенные исследования и анализ научных источников позволяют сделать вывод о том, что основу указанного механизма составляют: 1) негативные социальные стереотипы о старости и старении; 2) преувеличение возрастных изменений; 3) социальное одобрение жизненного сценария в "третьем возрасте", связанного с пассивностью и отходом от дел.

Тем не менее следует отметить и ряд обнадеживающих моментов, позволяющих смотреть в будущее с оптимизмом. Увеличивается удельный вес работ, основанных на теории активного старения, посвященных процессам интеграции пожилых людей в социум, поискам путей раскрытия и использования их потенциала. Согласно данным социологических исследований, большинство представителей различных возрастных групп отмечают положительное влияние знаний и навыков пожилых сотрудников на работу организаций, выявлена потребность в наставничестве среди молодежи. И наконец, современная демографическая ситуация, постарение населения, экономическая целесообразность должны способствовать привлечению в профессионально-деловую среду представителей "третьего возраста", имеющих желание трудиться. Однако в настоящее время перечисленные позитивные факторы не оказывают должного

влияния на ситуацию из-за отсутствия механизмов поиска путей интеграции и реинтеграции для пожилых людей, способов реализации их человеческого капитала.

Пожилые люди в истории развития человечества традиционно выполняли очень важную общественную функцию. Они участвовали в поиске идей новых материальных и духовных ценностей. В настоящее время назрела необходимость восстановления духовного развития людей и страны. Это очень серьезная задача, в решении которой пожилые люди могут сыграть значительную роль. Осуществлению такой задачи посредством реализации человеческого, культурного и символического капиталов представителей "третьего возраста" могут содействовать: 1) привлечение пожилых работников к консультационной и экспертной деятельности; 2) реанимирование системы наставничества на производстве; 3) проведение социальной политики, нацеливающей лиц предпенсионного возраста на продолжение трудовой деятельности; 4) просветительская работа СМИ, направленная на популяризацию современных научных подходов к старению, развенчанию негативных стереотипов о пожилом возрасте.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

- Бондаренко Г.И.* Человеческий капитал как показатель уровня общественного развития // Вестник РУДН. 2003. № 4–5.
- Елютина М.Э.* Геронтология социальная. Саратов, 2001.
- Кабалина В.И.* Трудовая мобильность: организационные, институциональные и социально-структурные факторы // Социологический журнал. 1999. № 3–4.
- Климов Е.А.* Введение в психологию труда. М., 1998.
- Коно Т.* Стратегия и структура японских предприятий. М., 1987.
- Мангейм К.* Очерки социологии знания. Проблема поколений. Состязательность. Экономические амбиции. М., 2001.
- Последний романтик. Интервью с генеральным директором компании “Prime Chase” // Управление персоналом. 2001. № 7.
- Пряжников Н.С.* Психология труда и человеческого достоинства. Учебн. пос. М., 2004.
- Радаев В.В.* Понятие капитала, формы капиталов и их конвертация // Общественные науки и современность. 2003. № 2.
- Розов М.А.* К методологии анализа рефлектирующих систем // Проблемы рефлексии. Новосибирск, 1987.
- Смирнова Т.В.* Профессиональные маршруты в позднем возрасте. Саратов, 2003.
- Хайруллина Ю.Р.* Ценности в сфере труда: особенности и факторы // Социологические исследования. 2003. № 5.
- Bourdieu P.* The Forms of Capital // Hand Book of Education. New York, 1986.