

**НАЦИОНАЛЬНАЯ АКАДЕМИЯ НАУК
ТАДЖИКИСТАНА
ИНСТИТУТ ФИЛОСОФИИ И ПОЛИТОЛОГИИ
ИМЕНИ А. БАХОВАДДИНОВА**

УДК: 316.346.32-053.9+613.98

На правах рукописи



**АНАНЧЕНКОВА ПОЛИНА ИГОРЕВНА
СОЦИАЛЬНОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВОГО
ДОЛГОЛЕТИЯ В УСЛОВИЯХ
ДЕМОГРАФИЧЕСКОГО СТАРЕНИЯ**

АВТОРЕФЕРАТ

диссертации на соискание ученой степени доктора
социологических наук по специальности
5.4.2 Экономическая социология и демография

Душанбе - 2026

Диссертация выполнена в отделе социологии Института философии и политологии имени А. Баховаддинова Национальной академии наук Таджикистана

Научный консультант	Амонова Дильбар Субхоновна – доктор экономических наук, профессор, профессор кафедры менеджмента и маркетинга Российско-Таджикского (Славянского) университета
Официальные оппоненты:	Темаев Тимур Вадудович – доктор социологических наук, профессор кафедры социологии Федерального государственного образовательного бюджетного учреждения высшего образования «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации» (г. Москва, Российская Федерация). Омуралиев Нурбек Ашимканович – доктор социологических наук, профессор, заведующий Центром социальных исследований Института философии, права и социально-политических исследований имени А. Алтмышбаева Национальной академии наук Кыргызской Республики (г. Бишкек, Кыргызская Республика) Шозимов Пулат Давронович – доктор философских наук, профессор, старший научный сотрудник проекта Ага Хана «Человековедение» Высшей школы развития Университета Центральной Азии (г. Душанбе, Республика Таджикистан).
Ведущая организация:	Институт экономики и демографии Национальной академии наук Таджикистана

Защита диссертации состоится «04» декабря 2026 года в 13:00 часов на заседании Диссертационного совета 6D.KOA-104 при Институте философии и политологии им. А. Баховаддинова Национальной академии наук Таджикистана. (734025, Республика Таджикистан, г. Душанбе, проспект Рудаки, 33).

С диссертацией можно ознакомиться в научной библиотеке имени Индиры Ганди Национальной академии наук Таджикистана (734025, Республика Таджикистан, г. Душанбе, проспект Рудаки, 33) и на официальном сайте Института философии и политологии имени А. Баховаддинова НАНТ (www.ifppanrt.tj).

Автореферат диссертации разослан «__» _____ 2026 года.

Ученый секретарь
Диссертационного совета 6D.KOA-104,
кандидат философских наук, доцент
E-mail: sociology.ifppanrt.tj@gmail.com



Насурова Б.А.

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы исследования. Старение населения происходит во всех основных регионах мира. В глобальном масштабе доля пожилых людей (55 лет и старше) «увеличилась с 9% в 1994 году до 12% в 2014 году, и ожидается, что к 2050 году она достигнет 21%» [31]. В России «доля лиц пенсионного возраста увеличилась с 16,3% в 1979 г. до 25,2% в 2021 г. и, по прогнозам Федеральной службы государственной статистики, к 2036 г. составит 28,8-30,1%» [11]. В 2015 году доля пожилых людей (65 лет и старше) в Российской Федерации «составляла 13,4%, а к началу 2024 года она уже превысила 17%» [2]. Если в 1990 г. на одного пенсионера, получающего пенсию по старости, приходились 2,3 работающих человека, то в 2021 г. это соотношение уже составляет 1 к 1,6. «Старение населения – это не бремя для человечества, это наше с Вами общее достижение, это результат победы над болезнями, это результат повышения уровня жизни, это наше социальное завоевание», – отмечал в своем выступлении Кофи Аннан – бывший генеральный секретарь ООН [3]. Однако, «такой быстрый рост пожилого населения усиливает давление на системы здравоохранения, пенсионного обеспечения и в целом на экономику России» [3].

Демографическое старение населения порождает целый комплекс острых проблем, свойственных стареющему обществу: межпоколенческие конфликты, социальная изоляция и одиночество, нарастающее социально-экономическое неравенство, трансформация структуры и функций традиционных социальных институтов и их способности обеспечивать защиту отдельных категорий граждан. Не менее актуальными остаются вопросы адаптации к стремительно меняющимся технологиям, переосмысления подходов к образованию, занятости и пенсионному переходу. Новые демографические реалии способны спровоцировать серьёзные социально-экономические потрясения, существенно увеличивая нагрузку на региональные экономики и сдерживая их развитие.

Рост числа пожилых людей в структуре общества, особенно очень старых, означает параллельный рост расходов на социальное обеспечение, существует связь между глубокой старостью и инвалидностью и, в свою очередь, с расходами на здравоохранение и социальное обеспечение. Поэтому важно внедрять стратегии активного старения, учитывающие эту взаимосвязь, и стремиться распознавать и предотвращать ухудшение здоровья и инвалидность, не только на уровне политики, но и на индивидуальном уровне, поскольку старение – это не только популяционное явление, но и персональный опыт и объективная индивидуальная биосоциальная реальность.

Всемирная организация здравоохранения (ВОЗ) предложила концепцию политики, которая рассматривает активное старение как позитивный «процесс оптимизации возможностей для здоровья, участия в жизни общества и безопасности с целью повышения качества жизни по мере старения» [33].

Демографический переход – тенденция, ярким свидетельством которой является тот факт, что в 1970 году до 80 лет доживали не более 20% населения мира, а в 2023 году этого возраста достигла примерно половина, – имеет серьёзные последствия для рынков труда, социальной политики и здравоохранения.

Пожилые люди, или граждане старших возрастных групп в структуре российского общества являются одной из самых многочисленных социальных групп. В качестве ответной реакции на демографические вызовы предпринимаются попытки выработать проактивные концепции в области старения населения, доминирующей среди них, является концепция активного долголетия. В настоящее время в России реализуются Национальный проект «Демография» и «Стратегия действий в интересах граждан старшего поколения в РФ до 2025 года», направленные на создание условий для активного долголетия. Повышение ожидаемой продолжительности жизни и ее качества, доступность материальных и общественных благ и иные факторы способствуют повышению активности пожилых граждан, развитию форм, методов и направления их социального взаимодействия. Выступая 5 августа 2014 года на заседании президиума Госсовета, Президент Российской Федерации В.В. Путин отметил: «выход на пенсию не должен снижать социальный статус граждан России, а должен давать им дополнительные возможности для активной полноценной жизни» [9].

Для пожилых россиян в настоящее время доступны разнообразные виды досуговых активностей, творчества, спорта, обучения и образования (в том числе, профессионального), волонтерская деятельность и пр. А репрезентативные социологические исследования свидетельствуют о желании и готовности пожилых людей продолжать трудовую деятельность и после достижения пенсионного возраста.

Старение как социально-демографический процесс перестает ассоциироваться со снижением социальной активности. Не случайно, многие государственные программы, реализуемые на федеральном, региональном и местном уровне, понятие активного долголетия уже несут в самом своем названии. При этом программы рассматривают активное старение в контексте преимущественно за пределами трудовой деятельности и фокусируются на аспектах психологического и эмоционального благополучия, способствующих удовлетворенности жизнью.

Вместе с тем, одной из форм активного долголетия является долголетие трудовое, рассматриваемое как продление трудовой активности – возможности осуществлять оплачиваемую профессионально-трудовую деятельность. В пространстве социально-трудовых отношений наблюдаются особые процессы и явления, отражающие возрастную специфику пожилых граждан и характеризующиеся яркими признаками неравенства и геронтологического эйджизма. Российская государственная социальная политика, ориентированная на стимулирование активного долголетия, демонстрирует отсутствие каких-либо системных целенаправленных действий в отношении стимулирования долголетия трудового.

На корпоративном уровне, где совокупная эффективность работников старших возрастных групп в купе с повышенной лояльностью, заниженными зарплатными ожиданиями и иными факторами способствует конкурентоспособности пожилых сотрудников на внутрифирменном рынке труда, по-прежнему наблюдается стремление работодателей к омоложению персонала. Практики корпоративного обучения пожилых работников, мероприятия по развитию навыков и компетенций, а также иные меры, направленные на продление их профессиональной активности, по-прежнему не получили должного распространения.

Несмотря на то что Республика Таджикистан традиционно относится к числу демографически молодых стран, в последние десятилетия в ней усиливаются процессы демографического старения, обусловленные снижением рождаемости, ростом ожидаемой продолжительности жизни и трансформацией возрастной структуры населения. Согласно данным национальной статистики и международных демографических прогнозов, удельный вес лиц старших возрастных групп в структуре населения республики демонстрирует устойчивую тенденцию к росту, что свидетельствует о постепенном вступлении страны в фазу демографического перехода.

Демографическое старение в Таджикистане отличается асинхронным и структурно неоднородным характером. С одной стороны, в стране сохраняется высокая доля молодёжи, с другой – неуклонно растёт численность лиц предпенсионного и пенсионного возраста, прежде всего в сельской местности и в условиях масштабного оттока трудоспособного населения за рубеж. Внешняя трудовая миграция, являющаяся одним из ключевых элементов социально-экономической модели страны, порождает дефицит рабочей силы внутри национальной экономики и объективно повышает значимость вовлечения граждан старшего возраста в трудовую деятельность.

В Республике Таджикистан, с учётом специфики трудовой мобильности населения - прежде всего интенсивной эмиграции граждан в возрасте 20-45 лет, - трудовое долголетие следует рассматривать как компенсаторный механизм, позволяющий частично восполнять миграционные потери и снижать нагрузку на систему социальной защиты. Немаловажно и то, что невысокий уровень пенсионных выплат во многом вынуждает граждан продолжать трудовую деятельность по достижении пенсионного возраста. В этой связи анализ и разработка механизмов социального регулирования трудового долголетия в условиях демографического старения представляют собой приоритетное направление совершенствования социальной политики обеих стран и обеспечения их устойчивого развития в долгосрочной перспективе .

Изложенные обстоятельства определяют необходимость поиска действенных механизмов социального регулирования трудового долголетия и подтверждают актуальность настоящего диссертационного исследования.

Степень разработанности научной проблемы. Проблема социального регулирования трудового долголетия в условиях демографического старения является междисциплинарной и рассматривается в различных научных направлениях, включая социологию труда, экономику, демографию, социальную политику, управление человеческими ресурсами и геронтологию. В рамках указанной темы наиболее глубокое научное осмысление получили следующие направления исследований.

Работы классиков социологической и экономической мысли, авторов базовых теорий и концепций, обеспечивающих методологическую основу диссертационного исследования. Это работы Аристотеля, Цицерона, Бурдьё П., Вебера М., Веблена Т., Гидденса Э., Дюркгейма Э. и др., обеспечивающие методологическую основу для исследования социального регулирования трудового долголетия.

Демографические исследования Аганбегяна А.Г., Вишневского А.Г., Щербаковой Е.М., Доброхлеб В.Г., Барсукова В.Н., Кондаковой Н.А., Андреева Е.М., Кваша Е.А., Харьковской Т.Л. и др., Калмыковой Н.М., Сафаровой Г.Л., Сафаровой А.А., Чуносковой Е.Ю., Капелюшниковой Р.И., Локосова В.В., Рыбальченко С.И., Катковой И.П., Рыбаковского О.Л., Симагина Ю.А., Харьковской Т.Л., Кваши Е.А., Ревич Б.А., Григорьевой И.А., Мещеряковой Н. Н. и др. отражают современные социально-экономические вызовы, влияние демографического старения на сферу социально-трудовых отношений, а также на развитие отраслей непродовольственной сферы: здравоохранения, социальной защиты и пр.

Исследования в области демографии подтверждают необходимость комплексного подхода к регулированию трудового

долголетия, включающего меры по поддержке занятости пожилых граждан, реформу пенсионных систем и стимулирование активного долголетия.

Демографическая политика государства, государственное управление демографическими процессами, их прогнозирование и регулирование, реализация проектов в рамках демографической политики и их эффективность исследуются в работах: Барышевой Г.А., Бабышева В.Ю., Васильевой (Чистовой) Е.В., Чичканова В.П., Калабихиной И.Е., Казбековой З.Г., Осиповой И., Поповой Л.А., Доброхлеб В.Г., Кондаковой Н.А. и др. В работах указывается на то, что в условиях демографического старения перед государством встают задачи сохранения баланса между численностью трудоспособного населения, поддержанием экономического роста и обеспечением устойчивости пенсионной системы. Прогнозирование, регулирование и реализация проектов в рамках демографической политики становятся важнейшими инструментами управления трудовой активностью пожилых людей.

Социальные аспекты старения, специфические черты и характеристики пожилых граждан как особой социальной группы в структуре российского общества, векторы социальной активности пожилых граждан, в том числе, в образовательной, культурно-познавательной, досуговой и иных областях рассмотрены в публикациях Айзиновой И.М., Исуповой О.Г., Козлова В.А., Митрофановой Е.С., Ильдархановой Ч.И., Гневашевой В.А., Рустамовой Г.М., Ершовой Г.Н., Поповой Л.А., Милаевой Т.В., Зориной Е.Н., Ростовской Т.К., Шабуновой А.А., Князьковой Е.А., Ирсетской Е.А., Осеева А.А., Цветкова Г.А. и др. Исследования авторов играют ключевую роль в формировании эффективной системы социального регулирования трудового долголетия.

Проблемы социальной адаптации и социализации пожилых граждан в период пересечения границы пенсионного возраста. Среди авторов, чьи исследования затрагивают указанные вопросы, следует назвать следующих: Барков С.А., Маркеева А.В., Колодезникова И.В., Кученкова А.В., Ниорадзе Г.В., Хроленко Т.С., Рязанцева С.В., Синявской О.В., Червяковой А.А., Горват Е.С. и др. Исследования в рамках данного направления позволяют определить, какие факторы способствуют или, наоборот, препятствуют продолжению профессиональной деятельности, а также какие механизмы социальной поддержки могут быть наиболее действенными.

Публикации, посвященные проблемам пенсионного обеспечения пожилых граждан как стимулирующего фактора трудовой занятости и продолжения профессионально-трудовой деятельности. К этой группе относятся публикации Доброхлеб В.Г., Вопиловой С.Н., Горлина Ю.М., Гришиной Е.Е., Ляшок В.Ю., Федорова В.В., Малевой Т.М., Даниелян

В.А., Полтерович В.М., Соловьева А.К., Черных Н.А., Тарасовой А.Н., Сырчина А.Е., Чичканова В.П., Васильевой (Чистовой) Е.В., Тырси́на А.Н., Степанова А.Н., Кашепова А.В., Сафонова А.Л., Угодникова К.В. и др. Исследования позволяют сформировать комплексное понимание механизмов социального регулирования трудового долголетия. В указанных работах отмечается, что эффективная пенсионная политика должна учитывать различные стимулы для продления занятости пожилых граждан, включая финансовые, налоговые, социальные и медицинские инструменты. В современных условиях пенсионные реформы должны быть ориентированы не только на оптимизацию расходов государства, но и на развитие активного долголетия, позволяя пожилым гражданам оставаться экономически активными, социально вовлеченными и профессионально востребованными.

Занятость, положение на рынке труда, заработная плата, особенности социально-трудовых отношений работников старших возрастных групп, дискриминация, оценка их квалификации, компетентности, производительности и иных качеств рабочей силы отражены в работах Агранович М.Л., Богдановой А.Е., Васильевой (Чистовой) Е.В., Тырси́на А.Н., Вишневской Н.Т., Гимпельсона В.Е., Капелюшниковой Р.И., Клепиковой Е.А., Колосницыной М.Г., Воробьевой О.Д., Топилина А.В., Хроленко Т.С., Ниорадзе Г.В., Тонких Е.В., Груздевой М.А., Колпиной Л. В., Реутова Е.В., Сенокосова О.В. и др. Эти исследования позволяют выявить проблемы, с которыми сталкиваются люди старших возрастных групп при продолжении профессиональной деятельности, а также определить оптимальные механизмы поддержки их занятости.

Исследования, отражающие объективную оценку и самооценку трудового потенциала, профессиональные возможности, мотивацию, желание и готовность пожилых граждан продолжать активную трудовую деятельность после достижения пенсионного возраста позволяют выявить ключевые барьеры и стимулы для их экономической активности, разработать эффективные государственные программы поддержки, стимулирующие продолжение трудовой активности, внедрить корпоративные стратегии адаптации рабочих мест для пожилых сотрудников, создать информационные и образовательные программы, формирующие позитивное отношение к трудовому долголетию и в целом - формировать устойчивую и инклюзивную социально-экономическую политику, способствующую продолжению трудовой активности пожилых граждан и повышению их качества жизни. Указанные вопросы являются предметом изучения Певной М.В., Шуклиной Е.А., Киенко Т.С., Барсукова В.Н., Шабуновой А.А., Кошарной Г.Б., Щаниной Е.В., Маркеева А.В. и др.

Государственные, корпоративные, общественные и иные инициативы, направленные на стимулирование здорового, активного долголетия и иные исследования в данной области создают научную основу для разработки комплексной системы социальной, экономической и институциональной поддержки пожилых работников, способствуя их вовлечению в активную профессиональную и общественную деятельность. Они репрезентированы в публикациях Алешниковой В.И., Бурцевой Т.А., Нуриддинова З.А., Васильевой Е.В., Волковой О.А., Колосницыной М.Г., Хоркиной Н.А., Короленко А.В., Барсуков В.Н., Поповой Л.А., Зориной Е.Н., Фроловой Е.А., Маланиной В.А., Козиной И.М., Зангиевой И.К. и др.

Социальные аспекты и тенденции демографического развития Республики Таджикистан, а также динамика национального рынка труда рассматриваются в работах Шозимова П.Д., Амоновой Д.С., Ризокулова Т.Р., Раджабовой И.Р., Комилова А.К., Субхонова А.И., Алиева Т.Н., Джурахонзоды С. и др. Особо следует отметить авторов, чьи работы посвящены непосредственно занятости работников старших возрастных групп, вопросам активного долголетия и социальной активности пожилых граждан Таджикистана, продления их трудовой деятельности. Это Шоисматуллоев Ш.Ш., Кодирзода Д.Б., Довгялло Я.П., Холикзода О.Ю., Марупова Н.Ш. и др.

Вместе с тем, в научной литературе до сих пор недостаточно исследованы социально-экономическая сущность трудового долголетия как социального явления, принципы и механизмы его регулирования, факторы, детерминирующие его развитие, социальные и экономические последствия политики трудового долголетия, влияние на социальное самочувствие пожилых граждан, уровень их готовности продолжать трудовую деятельность. Остаются неизученными проблемы геронтологического эйджизма, повышения производительности труда работников старших возрастных групп и механизмы их решения. В глубоком и разностороннем исследовании нуждаются вопросы информационно-коммуникационного сопровождения политики стимулирования трудового долголетия, анализ общественного мнения и инструменты влияния на него с целью стимулирования продления трудовой активности. Не решены еще и многие другие частные вопросы, составляющие в своей совокупности проблему социального регулирования трудового долголетия в условиях демографического старения населения Российской Федерации, что и определяет необходимость проведения данного диссертационного исследования, а также постановку его цели, задач, объекта и предмета.

Связь работы с научными программами (проектами), темами.
Тема диссертационного исследования соответствует приоритетным

направлениям стратегического и социально-экономического развития Российской Федерации и Республики Таджикистан, определённым Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2024 г. № 309 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года», Национальная стратегия развития Республики Таджикистан на период до 2030 года», Программой среднесрочного развития Республики Таджикистан на 2021-2025 годы, утверждённым Правительством Республики Таджикистан от 30 апреля 2021 года, №168, а также долгосрочными целями и приоритетами развития страны, указанными в посланиях Основателя мира и национального единства – Лидера нации, Президента Республики Таджикистан, уважаемого Эмомали Рахмона Маджлиси Оли Республики Таджикистан в 2014 и 2015 годах.

Тема настоящего диссертационного исследования связана с основными направлением научно-исследовательских работ отдела социологии Института философии и политологии имени А. Баховаддинова Национальной академии наук Таджикистана по темам «Формирование гражданского общества в Таджикистане: состояние, факторы развития и перспективы» (2019-2024) и «Основные механизмы формирования идентичности населения Таджикистана» (2024-2028), а также с планом научной работы кафедры экономики и социологии здравоохранения Национального научно-исследовательского института общественного здоровья имени Н.А. Семашко, осуществляемой в рамках Соглашения о сотрудничестве в сфере научно-исследовательской и образовательной деятельности Национального научно-исследовательского института общественного здоровья имени Н.А. Семашко (г.Москва) и Российско-Таджикского (Славянского) университета (г.Душанбе) от 1 октября 2024 года (б/н).

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Цель диссертационного исследования – развитие теории и методологии социального регулирования трудового долголетия в условиях демографического старения.

Задачи исследования:

- систематизировать и расширить научно-теоретические знания в области старения, сформулировать определение понятия «трудовое долголетие» и раскрыть его сущность в контексте положений социологических, демографических и экономических теорий;
- представить теоретическое обоснование трудового долголетия как объекта социального регулирования;
- обосновать сущность социального регулирования трудового долголетия как многоуровневой системы;

- разработать концептуальные основы социального регулирования трудового долголетия и обосновать роль государства в его реализации;

- провести анализ отечественного и зарубежного опыта реализации государственной политики регулирования трудового долголетия, систематизировать методы участия государства в стимулировании трудовой активности населения в условиях демографического старения;

- определить особенности занятости пожилых граждан и ее факторы;

- выявить барьеры продления профессионально-трудовой деятельности пожилых работников на внутрифирменном рынке труда и сформулировать меры по их устранению в рамках социального регулирования трудового долголетия;

- обосновать инструменты социального регулирования трудового долголетия на корпоративном уровне;

- обосновать направления медиа-политики, реализующей функцию социального регулирования трудового долголетия.

Объект исследования – трудовое долголетие как социально-экономическое явление, обусловленное демографическими особенностями воспроизводства населения.

Предмет исследования – совокупность условий, механизмов, технологий и акторов, обеспечивающих социальное регулирование трудового долголетия в условиях демографического старения.

Этапы, место и период исследования. Диссертационное исследование проводилось поэтапно и включало следующие стадии:

Этап подготовки: на данном этапе осуществлялся выбор темы исследования, разрабатывался план выполнения работы, проводился обзор научной литературы, а также определялись теоретико-методологические подходы.

Основной этап: включал в себя проведение эмпирического исследования, сбор и систематизацию данных, их обработку и аналитическую интерпретацию.

Заключительный этап: был посвящен оформлению окончательных результатов исследования, их обобщению, а также выработке практических рекомендаций.

На каждом из этапов осуществлялась апробация полученных промежуточных результатов в виде публикации научных статей, докладов и их обсуждения на публичных научных мероприятиях.

Место проведения исследования – г. Москва, г. Душанбе.

Хронологические рамки исследования составляют 2007-2026 гг., основной этап проведен в период 2024-2025 гг.

Теоретическая основа исследования включает широкий круг концептуальных подходов, отражающих междисциплинарный характер изучаемой проблемы - социального регулирования трудового долголетия в условиях демографического старения. Она опирается на классические и современные теории, объединяющие достижения социологии, экономики, демографии и геронтологии, в том числе:

- классические социологические и экономические теории (функционализм, институциональная теория, теория человеческого капитала, теория сегментированного рынка труда, конфликтная теория, символический интеракционизм, теория стратификации по возрасту, концепция активного старения и социального государства и др.);

- современные геронтологические и демографические подходы (теория жизненного цикла и концепция карьеры, теория успешного (активного) старения, модифицированные концепции социальной адаптации пожилых (теория активности, теория разобщения) и др.);

- институциональные и политико-экономические основания (исследования по социальной политике, пенсионному обеспечению, регулированию трудовых отношений и занятости пожилых, анализ роли государства, корпоративных структур и медиа как субъектов социального регулирования и др.).

Таким образом, теоретическая основа исследования сформирована на стыке экономической социологии, социологии труда, демографии, социальной политики и геронтологии. Это обеспечивает комплексное и всестороннее рассмотрение феномена трудового долголетия, включая его био-социальную природу, институциональные условия, индивидуальные установки и общественные представления.

Методологическая основа диссертационного исследования включает в себя сочетание общенаучных, специальных и междисциплинарных методов, обеспечивающих комплексный анализ социального регулирования трудового долголетия в условиях демографического старения:

- Общие методологические принципы и подходы: системный подход, позволяющий рассматривать трудовое долголетие как многоуровневую и многофакторную систему, включающую государственные, корпоративные, общественные и индивидуальные элементы.

- Институциональный подход, ориентированный на анализ структур, норм и практик, регулирующих занятость пожилых.

- Структурно-функциональный анализ, позволяющий выявить функции и взаимосвязи социальных институтов, участвующих в поддержке трудовой активности пожилых граждан.

В процессе проведения диссертационного исследования были применены общенаучные методы исследования: анализа, синтеза, формализации, аналогии и систематизации. Разработка методологических основ социального регулирования трудового долголетия базируется на методах системного, институционального и структурно-функционального анализа. В процессе экономико-статистической обработки и интерпретации массива данных по демографической и социально-экономической ситуации в России и ее регионах применялись методы ретроспективного и сравнительного анализа, методы экспертных оценок, опрос, контент-анализ, медиа-анализ, вторичный анализ данных и другие методы социологических и экономических исследований.

Научная новизна исследования заключается в комплексном теоретико-методологическом обосновании трудового долголетия как многоуровневого био-социального феномена, раскрытии его триангуляционной природы и механизмов социального регулирования в условиях демографического старения, включающих государственный, корпоративный и индивидуальный уровни, выявлении институциональных, социально-культурных и ценностно-информационных ограничений продления трудовой активности пожилых работников, обосновании роли геронтологического эйджизма и дисфункциональности медиа-политики как стоп-факторов трудового долголетия, а также разработке концептуальной модели социального регулирования трудового долголетия с учетом международного опыта и специфики Российской Федерации и Республики Таджикистан.

В целом новизна диссертационного исследования сводится к следующим положениям:

1. Расширены теоретические знания и сущность понятий «старение», «активного долголетия» как био-социальных явлений, отражающих демографические особенности воспроизводства населения, проведено их соотношение с понятием «трудового долголетия», представляющего собой био-социальное явление, характеризующееся физиологическими, психическими, когнитивными способностями и мотивацией индивида продолжать трудовую деятельность по окончании периода трудоспособного возраста, а также совокупностью объективных условий, обеспечивающих реальную возможность этой деятельности.

2. Развита теоретическая положения трудового долголетия с учетом его триангуляционной сущности, обусловленной:

- с одной стороны, закономерностями общемировых демографических и социально-трудовых тенденций;
- с другой стороны, особенностями территориального социально-экономического развития и воспроизводства населения в отдельном регионе;

- с третьей стороны, индивидуальными аксиологическими, мотивационными и праксеологическими установками индивида на продление профессионально-трудовой активности.

Обосновано, что социальное регулирование трудового долголетия реализуется на государственном и корпоративном уровнях.

3. Социальное регулирование трудового долголетия представлено как многоуровневая система, включающая:

- государственный уровень, реализующий политику через законодательные и стратегические документы;

- корпоративный уровень, обеспечивающий поддержку трудовой активности через внутрифирменные практики;

- индивидуальный уровень, включающий личностную мотивацию, навыки и поведенческие установки пожилых работников. Доказано, что основными механизмами социального регулирования трудового долголетия в условиях демографического старения населения должны выступать неформальные (ненормативные) виды социальных регуляторов, основными из которых являются ценностные и информационные.

4. Дано определение государственной политики трудового долголетия. На основе критического анализа обоснована ригидность государственной политики активного долголетия российского государства в части, обеспечивающей продление активной трудовой жизни российских граждан, мозаичный и эпизодический характер отдельных мероприятий, стимулирующих трудовое долголетие, и их низкая эффективность. В Республике Таджикистан государственная политика трудового долголетия не актуализирована и носит, скорее, теоретико-перспективный характер.

5. На основе анализа международного опыта разработана классификация методов участия государства в социальном регулировании трудового долголетия и разработана концептуальная модель социального регулирования трудового долголетия.

6. Определен и обоснован колейно-каскадный тип занятости пожилых граждан, являющийся следствием двух групп факторов: с одной стороны, биологических особенностей старения человеческого организма и снижением объективных возможностей и способностей индивида к труду; с другой стороны, барьеров, возникающих в сфере социально-трудовых отношений, ограничивающих трудовую активность работников старших возрастных групп.

7. Доказано, что основной причиной, ограничивающей трудовую активность работников старших возрастных групп на внутрифирменном рынке труда, является геронтологический эйджизм, проявляющийся в социально-трудовых отношениях и выступающий ограничивающим

фактором для профессионального, должностного и карьерного развития пожилых работников.

8. Обосновано, что на микро-экономическом уровне (на уровне отдельных хозяйствующих субъектов) инструментами социального регулирования трудового долголетия выступают корпоративные программы поддержки работников старших возрастных групп. Корпоративные программы позволяют повысить внутрифирменную устойчивость пожилых работников, повысить их конкурентоспособность и способствуют сохранению кадрового потенциала организаций.

9. Выявлена дисфункциональность современной медиа-политики в социальном регулировании трудового долголетия, основная тематическая риторика которой способствует формированию негативных стереотипов образа пожилого работника и стигматизирующая пожилых граждан как эффективных трудовых ресурсов.

На защиту выносятся следующие положения:

1. *Авторская дефиниция трудового долголетия.* В диссертационном исследовании разработано и обосновано определение трудового долголетия как особого вида активного долголетия, который представляет собой био-социальный феномен, отражающий способность, мотивацию и готовность индивида к продолжению профессиональной трудовой деятельности после достижения пенсионного возраста. Данное понятие охватывает совокупность физиологических, когнитивных и психоэмоциональных характеристик индивида, а также объективных условий и социальных факторов, способствующих поддержанию его трудовой активности. Тем самым трудовое долголетие отличается от смежных категорий старения и активного долголетия поскольку принимает во внимание как личностные, так и структурно-социальные аспекты этого явления.

2. *Трудовое долголетие представляет собой био-социальный конструкт, выступающий объектом социального регулирования.* Его сущность носит триангуляционный характер и формируется под воздействием:

- глобальных тенденций демографического старения и трансформации рынка труда;
- региональных факторов, отражающих специфику социально-экономического развития отдельных территорий;
- индивидуальных установок пожилых работников, включая их ценностные ориентации, профессиональные намерения и субъективную готовность к продолжению трудовой деятельности.

Подобный подход позволяет принимать во внимание комплексное взаимодействие макро, мезо и микрофакторов,

определяющих степень вовлечённости пожилых граждан в профессиональную деятельность.

3. *Социальное регулирование трудового долголетия* носит многоуровневый характер и представляет собой целенаправленную систему стратегий, инструментов и мер, ориентированных на сохранение, развитие и поддержку трудовой активности граждан после достижения пенсионного возраста. В её состав входят механизмы адаптации рабочих мест, организации переобучения, противодействия дискриминации и стимулирования занятости пожилых работников. На макро-уровне механизмом социального регулирования выступают государственная (в том числе, медиа-) политика трудового долголетия; на микро-уровне механизмом являются корпоративные программы здоровьесбережения, обучения и наставничества пожилых работников. Особое внимание в системе социального регулирования уделяется неформальным регуляторам - таким как общественные ценности, медийные дискурсы и культурные установки, - как ключевым каналам социальной трансляции норм и ценностей трудового долголетия.

4. *Определение государственной политики трудового долголетия.* Государственная политика трудового долголетия – это совокупность условий, механизмов и действий государства, направленных на долговременное сохранение трудовой активности населения, способности, возможности и мотивации индивидов осуществлять профессионально-трудовую деятельность на протяжении долгих лет жизни после достижения пенсионного возраста. Государственная политика Российской Федерации в сфере продления трудовой активности пожилых граждан характеризуется ригидностью и мозаичностью. Несмотря на провозглашение целей активного долголетия в стратегических документах (например, в завершившемся в 2025 году Национальном проекте «Демография»), отсутствует системный подход к поддержке трудового долголетия. Реализуемые меры носят фрагментарный характер и не затрагивают глубинных причин преждевременного ухода с рынка труда граждан старших возрастов. Демографические тенденции и показатели движения населения в Республике Таджикистан не обуславливают необходимость разработки и реализации мер государственной политики трудового долголетия.

5. *Классификация методов участия государства в регулировании трудового долголетия.* Разработанная авторская классификация методов, с помощью которых государство может участвовать в регулировании трудового долголетия, включает:

- правовые (антиэйджистские нормы, защита трудовых прав);
- экономические (налоговые льготы, доплаты, стимулирующие механизмы);

– институциональные (создание специализированных структур и программ);

– организационно-управленческие (интеграция в кадровую политику, мониторинг занятости);

– информационно-просветительские (медиакампании, обучение и просвещение населения).

Разработанная классификация применима для построения программ продления занятости на национальном и региональном уровнях.

6. Обоснование колейно-каскадного типа занятости пожилых работников. Выявлен и концептуализирован колейно-каскадный тип занятости пожилых граждан, объясняющий разрывы и нестабильность в профессиональной траектории пожилых работников. Он представляет собой поэтапное, ступенчатое включение или исключение индивида из трудовой деятельности под воздействием:

– биологических факторов (снижение функциональной трудоспособности);

– социальных барьеров (эйджизм, отсутствие гибких условий, недостаток переподготовки).

7. Геронтологический эйджизм как барьер трудового долголетия. Подтверждено, что ключевым институциональным барьером, препятствующим продлению профессиональной активности пожилых работников на внутрифирменном рынке труда, выступает геронтологический эйджизм - форма дискриминации по возрасту, проявляющаяся в снижении карьерных перспектив, отказе в обучении, предвзятом оценивании профессиональных качеств и вытеснении с рынка труда. Эйджизм усиливает социальное неравенство и требует государственной и корпоративной профилактики.

8. Роль корпоративных программ в обеспечении трудового долголетия. Эффективным инструментом микросоциального регулирования трудового долголетия являются корпоративные программы, направленные на:

– повышение квалификации работников старших возрастов;

– внедрение систем наставничества;

– реализацию инициатив по здоровьесбережению.

9. Оценка медиа-политики в сфере трудового долголетия. Установлена дисфункциональность современной медиа-повестки, которая, вместо стимулирования трудовой активности пожилых граждан, формирует негативный имидж пожилого человека как обременительного, зависимого и малоэффективного участника экономики. Медиа не выполняют просветительской и нормативно-регулирующей функции и, напротив, способствуют распространению стереотипов и стигматизации пожилых работников.

Теоретическая и практическая значимость. Теоретическая значимость результатов исследования определяется вкладом в развитие теоретико-методологических оснований экономической социологии в части анализа и регулирования социально-трудовых отношений, трансформирующихся под воздействием демографического старения, а также углублением научных представлений о механизмах социального регулирования трудового долголетия.

Научно-практическая значимость работы заключается в решении актуальной научной задачи, связанной с необходимостью формирования и совершенствования механизмов регулирования трудовой активности пожилого населения Российской Федерации и в перспективе – пожилого населения Республики Таджикистан, имеющей существенное социально-экономическое, политическое, культурное и хозяйственное значение. Практическая ценность исследования состоит в возможности использования разработанных теоретико-методологических положений, выводов и рекомендаций в деятельности органов государственной власти федерального и регионального уровней при формировании политики стимулирования трудового долголетия, а также при разработке и реализации региональных стратегий активного долголетия, что способствует устойчивому развитию страны и ее территорий.

Степень достоверности результатов исследования. Достоверность научных и практических результатов исследования основывается на анализе репрезентативной эмпирической базы вторичных данных с применением количественных и качественных методов исследования, статистических методов обработки полученных данных.

Диссертация базируется на результатах исследований, выполненных соискателем лично или при его непосредственном участии: «Сотрудники, руководители и собственники компании – о необходимости внутрифирменного обучения», 2013 г.; «Гендерное неравенство в социально-трудовой сфере (опыт социологического исследования Федерации независимых профсоюзов России)», 2014 г.; «Внедрение дистанционных технологий в образовательный процесс: проблемы организационного, методического, кадрового и технологического обеспечения», 2016 г.; «Эффективность развития корпоративных образовательных практик с позиции руководителей компаний», 2020 г.; «Необходимость мотивации и готовность работников к освоению цифровых навыков и компетенций», 2021 г.; «Сетевое взаимодействие как механизм производственно-образовательной интеграции», 2022 г.; «Анализ трансформации системы корпоративного образования в условиях современных социально-экономических тенденций», 2022 г.; «Эйджизм в социально-трудовых отношениях», 2025 г.; «Мотивация пожилых работников к продолжению трудовой деятельности и обзор зарубежных

целевых программ стимулирования занятости граждан старших возрастных групп», 2025 г.; «Трудовое долголетие: желания, возможности, ограничения занятости после выхода на пенсию (сравнительное исследование в Российской Федерации и Республике Таджикистан)», 2024 -2026 г. и пр.

Соответствие паспорту специальности. Представленное исследование проведено в рамках специальности 5.4.2 - Экономическая социология и демография и соответствует ее паспорту в части, касающейся: п.3. Мотивация экономической деятельности; п.10. Социальные проблемы занятости; п.18. Экономика в общественном мнении; п.19. Человеческий фактор в экономике; п. 26. Общественное мнение и средства массовой информации о демографических процессах.

Личный вклад соискателя состоит в его непосредственном участии в указанных исследованиях, проведенных в период 2007-2026 гг. Во всех работах автор выступал в качестве инициатора их проведения, организатора и научного руководителя исследовательского коллектива, участника полевых исследований, обработки полученных данных и интерпретации результатов.

Отдельные исследования проводились совместно с коллегами, ставшими соавторами работ, опубликованных по теме диссертации в указанный период. Среди них сотрудники и учащиеся российских и зарубежных образовательных и научных организаций.

Апробация и практическое использование результатов исследований, проведенных автором, осуществлялись:

1. Путем публичного представления научных идей и результатов исследований на тематических научно-теоретических и научно-практических мероприятиях.

2. Посредством презентации идей и результатов авторского научного поиска на собраниях академического сообщества.

3. Разработкой учебно-методических материалов и их внедрением в образовательный процесс подготовки профессиональных кадров по направлениям бакалавриата и магистратуры.

4. Методом передачи разработанных рекомендаций в государственные, общественные и коммерческие предприятия и организации для их использования в практике развития человеческих ресурсов, воспроизводства профессиональных компетенций и стимулирования занятости работников старших возрастных групп.

5. Путем регистрации результатов интеллектуальной деятельности в Роспатент и получении Свидетельства о регистрации базы данных.

Основные результаты исследований автора неоднократно докладывались на международных, всероссийских конференциях и

зарубежных научных и научно-практических мероприятиях, проводимых в Российской Федерации и Республике Таджикистан в период с 2007 по 2026 год.

Содержание диссертационного исследования и его результаты были представлены научному и академическому сообществу в виде доклада и обсуждены на заседаниях кафедр российских и зарубежных университетов и научно-исследовательских организаций, а также нашли отражение в подготовленных и опубликованных учебно-методических изданиях, используемых в образовательном процессе подготовки кадров высшей квалификации.

Результаты научных исследований автора внедрены в практическую деятельность ряда государственных, коммерческих и общественных организаций, о чем имеются справки об апробации.

Публикации по теме диссертации. Результаты исследования отражены в 86 публикациях, в том числе в 7 статьях в журналах, индексируемых в международной базе данных Scopus, 39 статьях в научно-рецензируемых журналах, рекомендованных ВАК при Министерстве образования и науки Российской Федерации и ВАК при Президенте Республики Таджикистан для публикации научных результатов диссертации, 10 монографиях и 4 результатах интеллектуальной деятельности, зарегистрированных в установленном порядке.

Структура и объем диссертации соответствуют поставленным цели и задачам и отражают логику и последовательность их решения. Диссертация состоит из списка сокращений, введения, 5 глав, заключения, рекомендаций, списка источников и литературы, списка научных публикаций соискателя ученой степени и приложений.

Диссертационная работа изложена на 300 страницах машинописного текста, содержит 23 таблицы и 49 рисунков. Библиографический список включает 414 наименований источников и литературы, использованных при проведении исследования.

ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ ИССЛЕДОВАНИЯ

Во **введении** обосновывается актуальность темы диссертационного исследования, степень ее разработанности, определен объект и предмет исследования, цель, задачи, теоретические и методологические основы, рабочая гипотеза и научная новизна, а также теоретическая и практическая значимость диссертационной работы.

В первой главе диссертационного исследования - «**Теоретические и методологические основы социального регулирования трудового долголетия в условиях демографического старения**» раскрываются теоретические и методологические основания анализа социального регулирования трудового долголетия в условиях

демографического старения населения. Автор исходит из положения о том, что старение населения представляет собой один из наиболее значимых и устойчивых демографических процессов современности, оказывающий многоаспектное влияние на социально-экономическое развитие, рынок труда, пенсионные системы, здравоохранение и институты социальной защиты.

По «прогнозам Организации Объединённых Наций, к 2050 году численность людей в возрасте 60 лет и старше превысит 2,1 млрд человек, что составит более 22% мирового населения» [30]. Подобные тенденции обуславливают необходимость переосмысления традиционных представлений о возрасте, старости и роли пожилых людей в общественной и профессиональной жизни.

В главе акцентируется, что изучение феномена старения предполагает междисциплинарный подход, интегрирующий демографические, социологические, экономические, философские, медицинские и психологические концепции. Показано, что старение не может сводиться исключительно к биологическому процессу, обусловленному возрастными изменениями организма. Наряду с этим оно выступает социальным и культурным конструктом, складывающимся под воздействием общественных норм, ожиданий, институциональных практик и ценностных установок. В зависимости от преобладающего научного и мировоззренческого подхода старость трактуется либо как естественный и неизбежный этап жизненного цикла, либо как социальная категория, определяющая положение пожилого человека в обществе, его права, обязанности и степень вовлечённости в общественную жизнь.

Особое внимание уделяется философскому осмыслению старения в рамках различных научных традиций. Отмечается, что ещё античные мыслители рассматривали старость как закономерную стадию человеческого существования, сопряжённую с изменением физических возможностей, но вместе с тем - с накоплением жизненного опыта и мудрости. В средневековой и новоевропейской философии старение всё теснее связывалось с идеями упадка, утраты сил и зависимости, что во многом предопределило формирование негативных социальных установок в отношении пожилых людей. В современных научных концепциях, напротив, возрастает интерес к позитивным моделям старения, предполагающим активность, социальную включённость и сохранение трудового потенциала. Таким образом, в главе прослеживается эволюция представлений о старости - от сакрализации и уважения через маргинализацию к попыткам переосмысления роли пожилого человека в условиях увеличения продолжительности жизни.

Важное место в первой главе занимает анализ трудового долголетия как социально-экономического феномена и самостоятельного объекта социального регулирования. Автором обосновывается, что рост продолжительности жизни и трансформация возрастной структуры населения объективно влекут за собой изменения на рынке труда и пересмотр традиционной модели жизненного цикла, в рамках которой период трудовой активности жёстко ограничивался определённым возрастом. В этих условиях трудовое долголетие приобретает особую значимость как фактор устойчивого развития экономики и социальной стабильности общества.

В диссертации подчеркивается, что трудовое долголетие следует рассматривать как форму активного долголетия, выражающуюся в способности и реальной возможности человека сохранять участие в профессиональной деятельности после достижения установленного пенсионного возраста. При этом трудовая активность в пожилом возрасте может «носить как добровольный, так и вынужденный характер и зависит от совокупности физиологических, психологических, профессиональных и социальных факторов» [24]. Автором разграничены понятия «трудовое долголетие» и «профессиональное долголетие», подчеркивается, что последнее связано с сохранением «профессиональной компетентности и способности эффективно выполнять трудовые функции на протяжении всего трудового пути» [7].

В главе показано, что степень и качество трудового долголетия формируются под воздействием факторов различных уровней. К макроуровню относятся демографические процессы, институциональные изменения, пенсионные реформы, особенности национальной и региональной политики занятости. К мезоуровню - условия конкретного рынка труда, корпоративные стратегии управления персоналом, характер внутрифирменных практик и отношение работодателей к пожилым работникам.

К микроуровню «относятся индивидуальные характеристики человека: состояние здоровья, мотивация к труду, уровень образования, профессиональный опыт и ценностные ориентации. В работе подчёркивается, что ухудшение здоровья, снижение социальной активности и преждевременный уход с рынка труда способны образовывать замкнутый круг, негативно сказывающийся как на качестве жизни пожилых людей, так и на степени их социальной и экономической включённости» [17].

Значительная часть главы посвящена раскрытию содержания понятия социального регулирования трудового долголетия, которое в авторской трактовке представляет собой комплексную систему формальных и неформальных механизмов воздействия, направленных

на упорядочивание социальных процессов и создание условий для более продолжительного и продуктивного участия пожилых граждан в трудовой деятельности. Показано, что социальное регулирование охватывает правовые, экономические, организационные, образовательные и культурные инструменты, обеспечивающие согласование интересов государства, бизнеса и самих работников старшего возраста.

В диссертации подчеркивается многоуровневый характер социального регулирования трудового долголетия. На государственном уровне оно реализуется через разработку и внедрение законодательных норм, программ активного и здорового старения, реформирование пенсионной системы, а также меры стимулирования занятости и профессионального переобучения пожилых граждан. На корпоративном уровне важную роль играют возрастно-ориентированные кадровые политики, адаптация рабочих мест, гибкие формы занятости, развитие наставничества и внутрифирменного обучения. На индивидуальном уровне регулирование связано с личной мотивацией к продолжению трудовой деятельности, готовностью к обучению и адаптации, а также с поддержанием физического и психического здоровья.

Отдельно подчеркивается значение неформальных регуляторов, включая общественные установки, культурные нормы и медиадискурсы, которые формируют представления о допустимых и социально одобряемых моделях поведения в пожилом возрасте. Автором указано на то, что именно через эти каналы во многом воспроизводятся как позитивные, так и негативные стереотипы, влияющие на отношение общества к трудовой активности пожилых людей и на их реальные возможности продолжения профессиональной деятельности.

В завершение первой главы делается вывод о том, что трудовое долголетие является сложным, многомерным социальным процессом, формируемым под воздействием совокупности факторов различных уровней. Его эффективное социальное регулирование возможно лишь при условии комплексного подхода, сочетающего институциональные, экономические и социокультурные механизмы воздействия. Сформированная в главе теоретико-методологическая база служит основой для последующего эмпирического анализа и обоснования практических рекомендаций, направленных на развитие трудового долголетия в условиях демографического старения населения.

Глава 2 «Социально-демографические показатели современного рынка труда и занятости в Российской Федерации и Республике Таджикистан» посвящена анализу социально-демографических показателей характеристике современного рынка труда и занятости в Российской Федерации и Республике Таджикистан с

фокусом на положение и трудовую активность граждан старших возрастных групп. Автор исходит из того, что демографические изменения, прежде всего устойчивое старение населения и трансформация возрастной структуры рабочей силы, выступают ключевыми факторами, определяющими развитие рынков труда и формирование новых социальных и экономических рисков. В условиях сокращения численности трудоспособного населения и увеличения доли пожилых граждан возрастает значение анализа их роли в социальной структуре общества и потенциала участия в профессиональной деятельности.

В главе показано, что пожилые люди в современной социальной структуре занимают двойственное положение: с одной стороны, они традиционно воспринимаются как социально уязвимая группа, нуждающаяся в государственной и общественной поддержке, с другой как значимый ресурс социально-экономического развития, располагающий накопленным человеческим капиталом, профессиональным опытом и трудовыми навыками. Демографические «процессы, связанные с ростом ожидаемой продолжительности жизни и снижением рождаемости, ведут к увеличению численности населения старших возрастов и изменению соотношения между экономически активными и неактивными группами». Эти сдвиги непосредственно сказываются на состоянии рынка труда, усиливая потребность в продлении трудовой активности пожилых граждан и пересмотре устоявшихся моделей занятости.

В 2013 году численность «людей, перешагнувших 60-летний рубеж, составляла 810 миллионов человек, что соответствовало 11,7% мирового населения. Прогнозы свидетельствуют о дальнейшем стремительном росте этого показателя: менее чем за десятилетие численность людей старше 60 лет должна была превысить 1 миллиард, а к 2050 году увеличиться более чем вдвое, достигнув 2 миллиардов человек, что составит около 21% населения Земли» [26].

За последние десять лет численность пожилых людей в мире возросла на 178 миллионов, что сравнимо с численностью населения Пакистана, одной из самых густонаселенных стран мира.

Согласно прогнозу Отдела народонаселения ООН «World Population Prospects 2024», в 2025 году в мире будет насчитываться 856,3 млн. человек в возрасте 65 лет и старше – на 2,8% больше, чем в 2024 году. На их долю придется 10,4% от общей численности населения. В исследовании приводятся следующие данные: «За десятилетие, в период с 2020 по 2030 год, численность людей в возрасте от 65 лет увеличится на 38,5% и составит чуть более 1 млрд. человек, или 11,7% от всего населения Земли, к 2100-му же численность таких людей вырастет до 2,4 млрд. человек, а их доля от всего населения планеты достигнет 23,7%» [12].

Прогноз динамики численности мирового населения за период 2020-2100 годы представлен на рисунке 1.

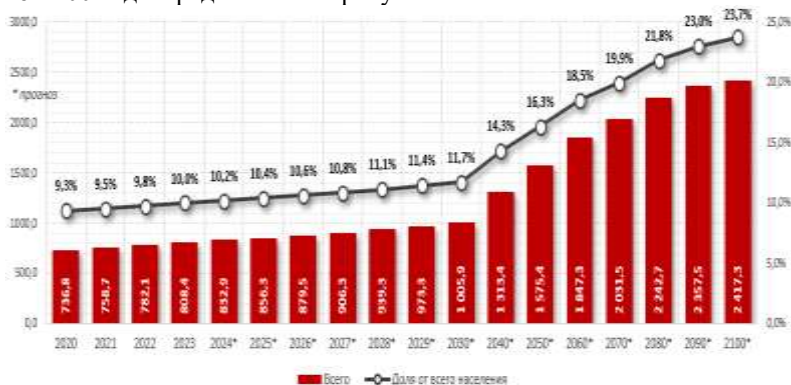


Рисунок 1. Прогноз динамики численности мирового населения, 2020-2100 гг., млн. чел. [12].

К 2080 году ожидается, что численность населения в возрасте 65 лет и старше превысит количество детей в возрасте до 18 лет. Эксперты прогнозируют, что «к концу 2070-х годов мировое население в категории 65+ достигнет 2,2 млрд. человек, превысив численность детей до 18 лет. К середине 2030-х годов, по мнению исследователей, предполагается, что количество лиц в возрасте 80 лет и старше превысит число младенцев (до одного года), достигнув показателя 265 млн. человек» [1].

По прогнозам на 2025 год, большинство государств, в которых не менее 20% населения будет старше 65 лет, расположены в Европе. Исключение составляет Япония, которая занимает третье место в рейтинге стран с наибольшей долей пожилых людей, достигая 29,9%.

Автор подчеркивает, что старение населения трансформирует не только количественные, но и качественные параметры рабочей силы. Увеличение доли работников старших возрастных групп требует адаптации условий труда, изменения подходов к управлению персоналом и развития механизмов социального регулирования, направленных на сохранение работоспособности и профессиональной востребованности пожилых работников. В этой связи трудовое долголетие рассматривается как стратегически важное направление социальной и экономической политики, способствующее смягчению негативных последствий демографического старения.

Значительное место в главе отводится анализу российского рынка труда и динамики занятости в старших возрастных группах. Показано, что в Российской Федерации в последние годы прослеживается устойчивая тенденция к расширению участия пожилых

граждан в трудовой деятельности, что во многом обусловлено институциональными преобразованиями, в том числе реформированием пенсионной системы, а также объективной потребностью в поддержании уровня доходов и сохранении социальной активности.

Анализ численности граждан в возрасте 55 лет и старше свидетельствует о том, что в 2020 году их доля достигла 29,4% населения, а в 2024 году перешагнула отметку в 30% (рисунок 2). Вместе с тем фиксируется сокращение удельного веса граждан старше трудоспособного возраста: если с 2016 года этот показатель вырос с 24,5% до 25,8%, то к началу 2024 года он снизился до 23,7%. Согласно среднему варианту прогноза Росстата, с учётом продолжающегося повышения пенсионного возраста к 2030 году доля граждан старше трудоспособного возраста в Российской Федерации продолжит сокращаться до 23%, что в абсолютном выражении составит около 32,9 млн человек.

При этом подчеркнуто, что трудовая активность пожилых работников в России отличается высокой степенью неоднородности и зависит от совокупности демографических, социально-экономических и профессиональных факторов.

В главе отмечается, что уровень занятости пожилых граждан в Российской Федерации существенно варьируется в зависимости от пола, уровня образования, состояния здоровья и места проживания.

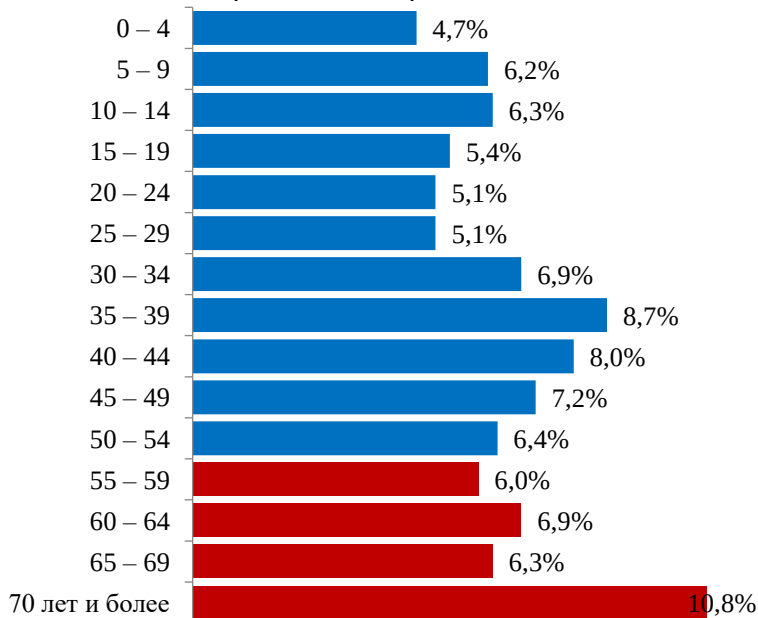


Рисунок 2. Численность населения Российской Федерации по возрасту, 2024 г., % [19].

Регионы Российской Федерации значительно различаются по численности и возрастному составу населения, что также проявляется в региональных различиях по численности населения старше трудоспособного возраста и его доле в общей численности населения. Численность населения в возрасте 65 лет и старше по субъектам Российской Федерации представлена на рисунке 3.

Более высокая вовлеченность в трудовую деятельность характерна для лиц с высоким уровнем образования и квалификации, а также для жителей крупных городов, где рынок труда предлагает больше возможностей для продолжения занятости. Вместе с тем значительная часть пожилых работников сосредоточена в секторах экономики с относительно низкими требованиями к физической активности, а также в профессиях, где ключевую роль играют опыт и профессиональные знания. Одновременно сохраняются проблемы сегментации рынка труда, ограниченного доступа пожилых работников к качественным рабочим местам и устойчивых возрастных стереотипов, снижающих их конкурентоспособность.

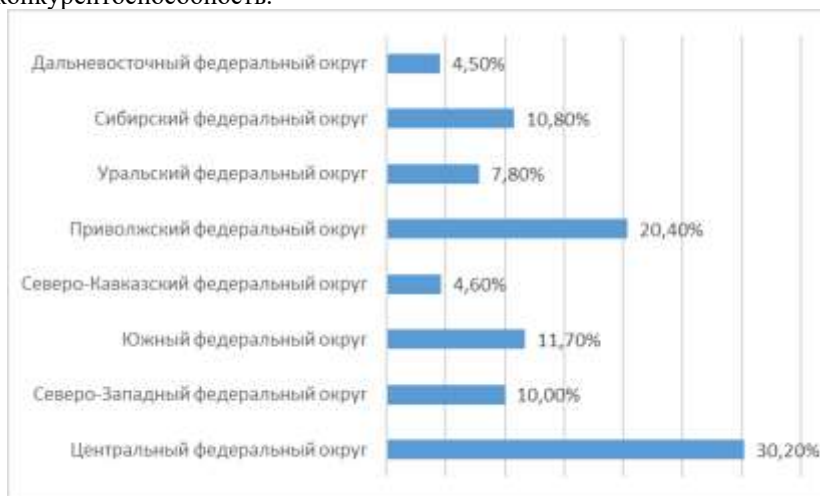


Рисунок 3. Численность населения в возрасте 65 лет и старше по субъектам Российской Федерации, 2024 г., % [19].

В работе отмечено, что для многих пожилых работников продолжение трудовой деятельности в России носит вынужденный характер и обусловлено недостаточным уровнем пенсионного обеспечения, ростом стоимости жизни и необходимостью поддержания финансовой самостоятельности. В то же время для другой части пожилых

граждан трудовая активность выступает осознанной стратегией, связанной с потребностью в самореализации, социальной включенности и сохранении профессиональной идентичности. Такое сочетание вынужденных и добровольных мотивов определяет сложную и противоречивую картину трудового поведения старших возрастных групп.

Отдельный раздел главы посвящён анализу рынка труда Республики Таджикистан и особенностям занятости пожилых граждан в условиях иной демографической и социально-экономической конфигурации. Подчёркивается, что Таджикистан отличается более молодой возрастной структурой населения по сравнению с Российской Федерацией, однако и в этой стране постепенно возрастает актуальность проблемы трудового долголетия. Рост продолжительности жизни и трансформация возрастной структуры населения формируют предпосылки для увеличения численности пожилых граждан и расширения их участия в экономической деятельности.

Возрастная структура населения республики по-прежнему остаётся молодой: удельный вес лиц в возрасте до 15 лет составляет около 35%, тогда как доля лиц старше 65 лет порядка 3,1%. Вместе с тем в абсолютном выражении численность пожилого населения постепенно возрастает, что свидетельствует о начале процесса демографического старения (рисунок 4).

В Республике Таджикистан более половины населения находится в наиболее экономически активном возрасте, что создаёт благоприятные предпосылки для экономического развития страны при условии достаточного количества рабочих мест и развитой социальной инфраструктуры.

Уровень нагрузки на экономически активное население достаточно высок. Это особенно актуально в условиях ограниченного числа рабочих мест и распространённой трудовой миграции. По мнению Кабутова К.Р., «демографический фактор оказывает большую нагрузку на экономику страны, о чем свидетельствует значительный объем предложения рабочей силы (среднегодовой темп прироста ресурсов труда в 2000-2020 годах по стране- 2,8 %)» [5].

В «Национальной стратегии развития Республики Таджикистан на период до 2030 года» отмечается, что «демографические процессы в силу своей взаимообусловленности с происходящими социальными экономическими процессами, имеют особое значение для долгосрочного развития страны. Население республики будет неуклонно расти и в период до 2030 года может достигнуть 11,5 млн. человек. Основную массу населения (около 60%) будет составлять население в трудоспособном возрасте (от 15 до 64 лет), что может стать локомотивом экономического

роста, но только в том случае, если будет обеспечен достаточно высокий квалификационный трудовой потенциал» [8].

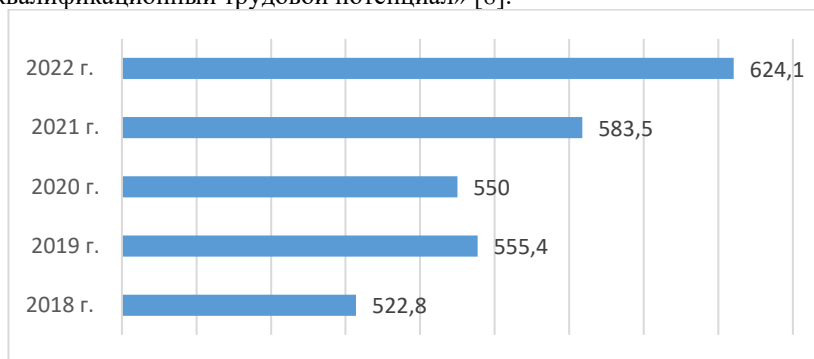


Рисунок 4. Динамика численности населения Республики Таджикистан старше трудоспособного возраста, тыс. человек [15]

Старение населения пока выражено слабо, но доля лиц старше 60 лет постепенно увеличивается. Это требует постепенной адаптации социальной политики: повышения пенсий, доступности медицинских и социальных услуг. Основная нагрузка на социальные и экономические системы в будущем будет связана с необходимостью создавать рабочие места для молодых и одновременно адаптироваться к постепенному старению населения. В главе показано, что в Республике Таджикистан трудовая активность пожилых людей во многом определяется экономической необходимостью, культурными традициями и семейными стратегиями. Пожилые граждане часто продолжают работать в неформальном секторе экономики, в сельском хозяйстве, а также в формах самозанятости, что отражает специфику национального рынка труда и ограниченность формальной занятости. При этом продолжение трудовой деятельности в пожилом возрасте нередко связано с отсутствием достаточных социальных гарантий и ограниченным уровнем пенсионного обеспечения, что усиливает уязвимость данной группы.

В работе отмечено, что в Таджикистане значительную роль в формировании трудового поведения пожилых людей играют межпоколенческие связи и поддержка со стороны семьи. В отличие от Российской Федерации, где занятость пожилых граждан чаще институционализирована и регулируется государственными механизмами, в Республике Таджикистан трудовая активность старших возрастных групп носит более неформализованный характер. Это требует разработки специфических инструментов социального регулирования трудового долголетия, учитывающих культурные и социальные особенности общества.

Сравнительный анализ Российской Федерации и Республики Таджикистан позволяет выявить как общие тенденции, так и принципиальные различия в положении пожилых работников на рынке труда. К числу сходных характеристик относятся рост продолжительности жизни, постепенное расширение участия пожилых граждан в трудовой деятельности и возрастание роли человеческого капитала старших возрастных групп. Вместе с тем различия в уровне экономического развития, структуре занятости, степени формализации рынка труда и институциональных условиях обуславливают формирование различных моделей трудового поведения и неодинаковые возможности для реализации трудового долголетия.

В главе формулируется вывод о том, что демографические процессы и трансформация возрастной структуры населения выступают ключевыми детерминантами изменений на рынках труда обеих стран. Продление трудовой активности пожилых граждан становится объективной необходимостью как для Российской Федерации, так и для Республики Таджикистан, однако реализация данного потенциала требует целенаправленного социального регулирования, учитывающего национальную специфику, социально-экономические условия и имеющиеся институциональные ресурсы.

Результаты анализа, представленные во второй главе, формируют эмпирическую и аналитическую основу для дальнейшего исследования государственной политики активного долголетия и механизмов социального регулирования трудовой активности пожилых граждан, рассматриваемых в последующих главах диссертационного исследования.

В третьей главе «Государственная политика активного долголетия и социальное регулирование трудовой активности пожилых граждан» диссертационного исследования представлена авторская концепция социального регулирования трудового долголетия, в рамках которой социальное регулирование трудового долголетия определяется как система институциональных механизмов, управленческих практик и информационно-ценностных воздействий, направленных на формирование условий, обеспечивающих сохранение и развитие трудовой активности населения старших возрастных групп. Данная система выполняет экономическую, социальную, демографическую, культурно-ценностную и институциональную функции.

Обосновано, что социальное регулирование трудового долголетия носит многоуровневый характер и реализуется через взаимодействие макро-, мезо- и микроуровней. На макроуровне ключевую роль играет государство, формирующее нормативно-правовые и институциональные условия продления трудовой активности через законодательство,

пенсионную политику, программы занятости и профессионального обучения. На мезоуровне важнейшим субъектом выступает корпоративный сектор, реализующий практические механизмы поддержки занятости работников старших возрастных групп посредством возрастно-ориентированной кадровой политики, гибких форм занятости и адаптации рабочих мест. На социокультурном уровне значимую роль играют средства массовой информации и общественные институты, формирующие ценностные установки и общественное отношение к трудовой активности пожилых граждан.

В рамках разработанной концепции государство выступает системообразующим субъектом социального регулирования трудового долголетия, поскольку формирует институциональную среду функционирования рынка труда и координирует взаимодействие всех участников системы.

Далее анализируется государственная политика активного долголетия и ее роль в системе социального регулирования трудовой активности пожилых граждан. Автор исходит из положения о том, что в условиях демографического старения населения именно государственная политика выступает ключевым институциональным механизмом, определяющим рамки и направления продления трудовой активности граждан старших возрастных групп. Нарастающее демографическое давление на рынки труда и системы социальной защиты обуславливает необходимость перехода от компенсаторных мер социальной поддержки к активным стратегиям интеграции пожилых граждан в экономическую и общественную жизнь.

В главе подчёркивается, что концепция активного долголетия сформировалась в международном дискурсе как ответ на глобальные демографические изменения и ориентирована на поддержание качества жизни пожилых людей посредством сохранения их физической, социальной и профессиональной активности. Активное долголетие рассматривается не только как индивидуальная стратегия жизненного поведения, но и как направление государственной политики, предполагающее создание условий для участия пожилых граждан в трудовой деятельности, общественной жизни и процессах принятия решений. В этом контексте трудовая активность пожилых граждан интерпретируется как один из ключевых компонентов активного долголетия, обеспечивающий экономическую самостоятельность, социальную включённость и сохранение субъективного благополучия.

Значительное внимание в главе уделяется анализу международного опыта интеграции пожилых работников на рынке труда (таблица 1). Показано, что в странах с развитой социальной политикой активно реализуются комплексные стратегии продления трудовой жизни,

включающие гибкие формы занятости, программы обучения на протяжении всей жизни, адаптацию рабочих мест и меры по предотвращению возрастной дискриминации.

**Таблица 1. - Международные программы интеграции
пожилых работников
на рынке труда**

Страна: программ а	Целевая группа	Основн ые инструм енты	Специфи ческие черты	Показатели и оценка эффективности
США: Senior Communit y Service Employe ment Program (SCSEP)	Безработные граждане 55+ с доходом ≤125% федерального уровня бедности; приоритет - 65+, инвалиды, ветераны, сельские жители	Оплачив аемая занятост ь в НКО и гос. учрежде ниях; обучение и сопрово ждение через American Job Centers	«Мост» к несубсид ируемой занятости ; сочетание социальн ой пользы и трудовой реинтегра ции	Более 40 млн часов общественно полезных работ; занятость в среднем 20 ч/нед; оплата - на уровне мин. зарплаты; снижает барьеры входа в рынок труда
Австрали я: Restart Program	Безработные 50+, получающие пособия ≥6 мес.	Субсиди и работода телям на заработн ую плату	Работодат ель- центричн ая модель; компенса ция затрат на найм и адаптаци ю	Субсидия до 10 000 долл. при занятости ≥30 ч/нед; при 15–29 ч - пропорциональн о меньше; стимулирует спрос на труд пожилых
Франция: Contrat de Génération («Контрак т	Молодые работники и пожилые сотрудники	Финансо вые стимулы работода телям;	Межпоко ленчески й подход: сохранен ие занятости	Укрепляет передачу знаний и устойчивость занятости пожилых; повышает

поколения) й))		наставничество	пожилых + найм молодежи	квалификацию молодых
Продолжение таблицы 1.				
Швеция, Норвегия , Финляндия, Дания, Исландия : Универсальные программы рынка труда	Все возрастные группы	Гибкие графики, обучение на протяжении жизни, адаптация условий труда	Универсализм: пожилые включены в общие механизмы	Высокая занятость пожилых; низкая безработица; высокая «качественная» занятость; снижение безработицы 55+ на 2–4% за 5 лет
Япония: JEED; Silver Human Resources Center	Граждане старшего возраста, пенсионеры	Гибкая занятость, обучение, адаптация рабочих мест	Институционализация «пожизненной пригодности к труду»	Поддержка краткосрочной и неполной занятости; рост участия пожилых в рынке труда
Бразилия : Programa Nacional de Inclusão de Idosos	Пожилые граждане	Профобучение, социальная и трудовая интеграция	Связь трудовой активности и с социальной инклюзией	Повышение занятости и социальной активности пожилых
Аргентина: Plan de Inserción Laboral para	Граждане 60+	Обучение, стажировки, льготы	Ориентация на реинтеграцию пожилых в	Расширение возможностей занятости пожилых

Adultos Mayores		работода телям	формальн ый рынок труда	
Продолжение таблицы 1.				
Сингапур : Re- employe ment Act; WorkPro; Special Employe ment Credit (SEC)	Работники 55+, особенно 62– 67 лет	Обязател ьство повторно го найма; субсидии работода телям; адаптаци я рабочих мест; обучение	Законодат ельно закреплен ное право на повторны й найм; активная роль работодат еля	Высокий уровень занятости 55–64 лет; рост доли повторно нанятых работников; снижение возрастной дискриминации
Китай: Политика «отложен ного выхода на пенсию» (пилотные меры); Программ ы повторног о найма пенсионер ов	Работники предпенсион ного и пенсионного возраста. Пенсионеры с профессиона льными навыками	Гибкое продлени е занятост и; частична я занятост ь. Контракт ы неполно й занятост и; консульт ационная деятельн ость	Пошагов ый, региональ но дифферен цированн ый подход. Использо вание опыта специали стов после выхода на пенсию	Постепенное увеличение участия пожилых в занятости; снижение давления на пенсионную систему. Активное привлечение пожилых в образовании, науке, управлении

Подчеркивается, что успешные практики социального регулирования трудовой активности пожилых граждан базируются на сочетании экономических стимулов, правовых гарантий и культурных установок, направленных на признание ценности старших работников как носителей человеческого капитала и профессионального опыта.

В главе отмечается, что международные модели политики активного долголетия демонстрируют разнообразие подходов в зависимости от социально-экономического развития стран, особенностей их рынков труда и демографической ситуации. Вместе с тем автор выделяет ряд общих принципов, характерных для эффективных стратегий: ориентация на профилактику преждевременного выхода с рынка труда, развитие систем непрерывного образования, поддержка здоровья и работоспособности, а также активное участие работодателей в реализации программ продления занятости. Эти элементы рассматриваются как основа для формирования устойчивой модели социального регулирования трудового долголетия.

Особое место в главе занимает анализ государственной политики активного долголетия в Российской Федерации. Представлен анализ «Стратегии действий в интересах граждан старшего поколения в Российской Федерации до 2025 года», утвержденная Распоряжением Правительства Российской Федерации от 5 февраля 2016 г. № 164-р.

Рассматриваемая стратегия основывается на росте численности пожилого населения и направлена на преодоление возрастной дискриминации, а также на расширение социальной включенности граждан старших возрастных групп. В числе приоритетных задач обозначены обеспечение достойного уровня жизни, повышение доступности медицинских и социальных услуг, создание условий для трудовой занятости, а также вовлечение пожилых людей в общественную и досуговую деятельность.

Особое место в стратегии занимает поддержка профессиональной активности пожилых граждан. В документе подчеркивается значение развития гибких форм занятости, включая временную и дистанционную работу, что позволяет эффективно использовать накопленный профессиональный опыт старших работников. Также предусматривается содействие самозанятости через программы профессионального обучения и переподготовки, адаптированные к возрастным особенностям. В таблице 2. представлены целевые показатели Стратегии.

Таблица 2. - Целевые показатели реализации стратегии действий в интересах граждан старшего поколения в Российской Федерации до 2025 года

Наименование показателя	Значение целевого показателя в 2015	Значение целевого показателя в 2020	Значение целевого показателя в 2025
Доля граждан старшего поколения, занимающихся физической культурой и спортом, процентов	3	6	10
Обеспеченность геронтологическими койками, единиц на 10000 населения 60 лет и старше	1,26	2,26	5
Доля граждан старшего поколения, получивших социальное обслуживание, в общем числе граждан старшего поколения, признанных нуждающимися в социальном обслуживании, процентов	50	80	100
Доля граждан старшего поколения, удовлетворенных качеством предоставляемых социальных услуг, в общем числе получателей	50	70	90

социальных услуг, процентов			
Количество нестационарных и мобильных торговых объектов, тыс. штук	193,2	210- 240	250- 270
Продолжение таблицы 2.			
Количество выпущенных автобусов, предназначенных для перевозки лиц с ограниченными возможностями, в том числе для инвалидов- колясочников, штук	1173	1820	2370

Источник: [13]

Автор показывает, что в последние годы в России наметился переход к более системному подходу к поддержке пожилых граждан, отраженный в стратегических документах, национальных проектах и федеральных программах. При этом подчеркивается, что акцент государственной политики долгое время смещался в сторону социальной поддержки и компенсационных выплат, тогда как вопросы занятости и трудовой активности пожилых граждан оставались на периферии внимания.

С 2021 года в рамках федерального проекта «Содействие занятости», реализуются мероприятия по профессиональному обучению и дополнительному образованию для различных групп населения, включая граждан предпенсионного возраста и лиц старше 50 лет.

Данные мероприятия направлены на создание как экономических, так и социальных условий, способствующих предотвращению дискриминации в отношении работников старшего возраста. Это, в свою очередь, позволяет этим гражданам продолжать трудовую деятельность, как на предыдущих местах работы, так и на новых, соответствующих их интересам, профессиональным навыкам и физическим возможностям.

По данным, полученным в рамках федерального проекта «Содействие занятости», «в 2023 году обучение прошли 69,2 тысячи граждан в возрасте 50 лет и старше, а также предпенсионного возраста. Из них 58,6 тысячи человек подтвердили свою занятость через портал «Работа России» в процессе обучения или после его завершения, что составляет 84,6% от общего числа обучаемых» [13]. Более 1 000 «Серебряных университетов» предлагают разнообразные курсы, начиная от иностранных языков и компьютерной грамотности до художественного творчества, и физической активности. Эти учебные заведения становятся местами, где «пенсионеры могут не только получить новые знания, но и общаться, находить единомышленников» [16].

Таким образом, проведенные мероприятия способствуют не только повышению квалификации, но и обеспечению интеграции граждан старшего возраста в рынок труда.

В 2023 году к программе профессионального обучения «стали причастны 8,1 тысячи граждан предпенсионного возраста, что составляет 3,7% от общего количества зарегистрированных в этом статусе за отчетный период (в 2022 году этот показатель составил 9,2 тысячи человек, или 3,1%). Из числа обучающихся 7,9 тысячи завершили обучение: 6,4 тысячи прошли программу профессиональной подготовки и переподготовки, а 1,5 тысячи граждан получили повышение квалификации. Для сравнения, в 2022 году аналогичные цифры составляли 9,2 тысячи, 7,3 тысячи и 1,9 тысячи соответственно» [13].

Число пенсионеров, стремящихся возобновить трудовую деятельность и прошедших профессиональное обучение, «в 2023 году составило 1,2 тысячи человек, что немного меньше, чем в 2022 году, когда их было 1,4 тысячи. При этом все 1,2 тысячи пенсионеров успешно завершили обучение, из которых 1,1 тысячи прошли профессиональную подготовку и переподготовку, а 100 человек повысили свою квалификацию. В 2022 году эти показатели составили 1,4 тысячи, 1,3 тысячи и 100 соответственно» [13].

Отдельное внимание уделяется анализу государственной политики активного долголетия в Республике Таджикистан. Автор «подчеркивает, что в условиях иной демографической структуры и ограниченных экономических ресурсов политика в отношении пожилых граждан в Таджикистане в большей мере ориентирована на социальную поддержку, нежели на их активную интеграцию в рынок труда. В месте с тем в республике постепенно складываются предпосылки для развития направлений, связанных с продлением трудовой активности пожилых граждан, прежде всего в сфере сельского хозяйства, самозанятости и семейного предпринимательства».

В главе отмечается, что для Республики Таджикистан характерна высокая роль неформальных институтов и семейных стратегий в регулировании трудовой активности пожилых граждан. Это определяет специфику государственной политики, которая призвана учитывать культурные традиции, межпоколенческие отношения и особенности регионального рынка труда. Автор подчёркивает, что развитие политики активного долголетия в республике предполагает последовательный переход от преимущественно компенсаторных мер к более активным формам поддержки трудовой и социальной включённости пожилых граждан.

Сравнительный анализ государственной политики активного долголетия в Российской Федерации и Республике Таджикистан позволяет выявить как общие тенденции, так и различия в подходах к социальному регулированию трудовой активности пожилых граждан. В числе общих черт признание демографического старения долгосрочным вызовом и постепенное расширение мер, направленных на поддержание активности старшего поколения. Вместе с тем различия в институциональной среде, уровне экономического развития и структуре рынков труда обуславливают неодинаковые приоритеты и инструменты государственной политики в каждой из стран.

В главе делается вывод о том, что государственная политика активного долголетия является ключевым элементом системы социального регулирования трудового долголетия, однако её результативность во многом определяется согласованностью действий различных акторов государства, работодателей, общественных организаций и самих пожилых граждан. Подчёркивается необходимость комплексного подхода, органично сочетающего меры макроуровня с корпоративными и индивидуальными механизмами поддержки трудовой активности.

При этом особая роль отводится развитию неформальных регуляторов, включая ценностные установки, общественные нормы и информационную политику, способствующие формированию позитивного отношения к трудовому долголетию.

Таким образом, в третьей главе обоснована значимость государственной политики активного долголетия как институциональной основы социального регулирования трудовой активности пожилых граждан. Полученные выводы служат переходом к дальнейшему анализу проблем геронтологического эйджизма и корпоративных практик социального регулирования трудового долголетия, рассматриваемых в следующей главе диссертационного исследования.

Четвертая глава диссертации - «Проблема геронтологического эйджизма в социально-трудовых отношениях и

развитие корпоративных практик социального регулирования трудового долголетия» структурирована вокруг трех взаимосвязанных направлений: (1) выявление и объяснение механизмов геронтологического эйджизма и проблем адаптации пожилых работников в организациях; (2) рассмотрение корпоративных программ здоровьесбережения как инструмента продления трудовой активности; (3) анализ корпоративного обучения и наставничества как ключевых практик сохранения человеческого капитала старших поколений.

В первом параграфе глава задает проблемное поле через трактовку эйджизма как устойчивого институционального и поведенческого барьера, который снижает возможности старших работников в сфере занятости и профессионального развития.

В качестве эмпирического основания приводится позиция ВОЗ: согласно данным исследования 2016 года, более 60% пожилых людей в мире сталкиваются с теми или иными проявлениями эйджизма, последствия которого выражаются не только в социальном исключении, но и в ухудшении физического и психического здоровья [20].

В сфере труда эйджизм воспроизводится через устойчивые стереотипы, непосредственно влияющие на кадровые решения работодателей: работники старшего возраста нередко воспринимаются как менее продуктивные, хуже поддающиеся обучению и с трудом адаптирующиеся к технологическим изменениям. Показательны в этом отношении данные Harvard Business Review (2020), согласно которым 55% работодателей отдавали предпочтение более молодым соискателям, объясняя это их большей адаптивностью и склонностью к инновациям [29].

Отличительная черта авторской логики состоит в том, что эйджизм рассматривается не как частный «дефект коммуникации», а как системный фактор, деформирующий траектории занятости: сужающий доступ к вакансиям, карьерному продвижению и обучению, усиливающий социальную отчуждённость и чувство невостребованности, а также подрывающий самооценку и профессиональную уверенность, что в конечном счёте негативно сказывается на мотивации и вовлечённости работников старшего возраста.

Принципиальная особенность авторского подхода заключается в том, что эйджизм трактуется не как локальный «сбой коммуникации», а как системный фактор, искажающий траектории занятости: он ограничивает доступ к вакансиям, возможностям карьерного роста и профессионального обучения, усиливает социальную отчуждённость и ощущение невостребованности, а также подтачивает самооценку и

профессиональную уверенность работников, что в итоге негативно отражается на их мотивации и трудовой вовлечённости.

Тем самым в параграфе формулируется принципиально важный для всей главы вывод: без последовательного демонтажа эджистских практик внутри организаций любые меры по продлению трудовой активности в том числе государственного уровня будут иметь ограниченную результативность, поскольку неизбежно наталкиваются на сопротивление реальной корпоративной среды.

Трудовое долголетие неразрывно связано с состоянием здоровья и доступностью профилактической поддержки. В работе показано, что рост продолжительности жизни и фактическое увеличение возраста занятости делают инструменты сохранения работоспособности в зрелом и старшем возрасте критически важными. В «подтверждение приводится статистика по странам ЕС: в 2021 году хронические заболевания фиксировались у 38,1% занятых в возрасте 55–64 лет, тогда как среди более молодых работников этот показатель был существенно ниже» [23]. Данные цифры наглядно свидетельствуют о том, что здоровье - не «частное дело работника», а фактор, определяющий возможности продолжения трудовой активности в масштабах всей экономики.

Далее раскрывается, почему корпоративный контур рассматривается как наиболее эффективный: значительная часть активной жизни человека протекает в рабочей среде, что делает рабочее место действенным пространством для профилактики и формирования устойчивых поведенческих практик в сфере здоровья. Отдельный «блок посвящён российскому контексту: отмечается, что Министерство здравоохранения РФ предлагает организациям специализированные инструменты корпоративные модельные программы и библиотеку корпоративных программ укрепления здоровья сотрудников» [6], тем самым закладывая институциональную основу для широкого тиражирования соответствующих практик.

Корпоративные программы здоровьесбережения представляют собой комплекс мер, среди которых наиболее распространены:

- профилактические медицинские обследования и вакцинация; дополнительное медицинское страхование;

- создание условий для физической активности спортивные объекты, компенсация расходов на фитнес;

- обеспечение доступного и рационального питания.

Третий параграф логически продолжает тему корпоративных инструментов, но переносит фокус с здоровья на человеческий капитал: квалификацию, межпоколенческую передачу знаний и включенность старших работников в организационное развитие. В рамках этой логики обучение и наставничество рассматриваются как способы одновременно

поддерживать актуальность компетенций работников старших возрастов, снижать риски технологического и цифрового исключения, укреплять преемственность и организационную устойчивость.

В тексте подчёркивается, что наставничество не сводится к «помощи новичкам» оно выполняет и антиэйджистскую функцию, демонстрируя ценность опыта работников старшего возраста и разрушая стереотип об их «необучаемости». Отдельно выделяются эффекты наставничества в двух измерениях с точки зрения выгод для работника и для бизнеса: ускорение адаптации новых сотрудников, сокращение числа ошибок, сохранение корпоративной культуры, снижение текучести кадров, укрепление лояльности и обеспечение преемственности знаний. Соответствующие результаты представлены в авторском обобщении.

Таким образом, данный тематический раздел органично вписывается в общий замысел исследования, подтверждая, что социальное регулирование трудового долголетия должно опираться не только на государственные меры и макроэкономические аргументы, но и на корпоративные механизмы, способные решать комплекс взаимосвязанных задач: снижать влияние эйджизма и устранять дискриминационные барьеры, поддерживать здоровье и работоспособность работников старшего возраста посредством комплексных программ, а также развивать обучение и наставничество как инструменты сохранения человеческого капитала и обеспечения организационной устойчивости.

В пятой главе диссертации - «Трудовое долголетие в информационно-коммуникационной повестке и медиа - политике» - трудовое долголетие рассматривается не только как социально-экономический феномен, но и как объект общественных интерпретаций, формируемых посредством массовых коммуникаций. Глава сосредоточена на том, как общество воспринимает старший возраст и занятость пенсионеров, какие смыслы закрепляются в медиапространстве и каким образом информационная повестка способна поддерживать трудовую активность пожилых граждан либо, напротив, укреплять эйджистские установки.

В работе показано, что тема старения и занятости в позднем возрасте занимает всё более заметное место в общественных дискуссиях: трудовая активность пожилых воспринимается одновременно как экономическая необходимость и как социально значимая форма включённости.

Через результаты социологических исследований акцентируется двойственность общественных оценок с одной стороны, сохраняется понимание того, что продолжение работы на пенсии нередко

продиктовано жизненными обстоятельствами, с другой - всё более утверждается установка на право человека продолжать профессиональную деятельность при наличии желания и возможностей .

В качестве важного эмпирического массива приводятся результаты исследований, фиксирующие общественное восприятие ключевых проблем, с которыми сталкиваются пожилые люди. Так, среди наиболее часто упоминаемых трудностей называются бедность/низкие пенсии (61%), ухудшение здоровья (40%), а также затруднения в использовании цифровых технологий (25%) (таблица 3).

Таблица 3. - Распределение ответов на вопрос «На Ваш взгляд, с какими самыми главными проблемами сталкиваются сегодня пожилые люди?»
(закрытый вопрос, до трех ответов), %

Показатели	Все опрошен- ные	18- 24 год а	25 - 34 го да	35- 44 год а	45 - 59 ле т	60 лет и старше
Бедность, низкие пенсии	61	68	72	66	61	50
Ухудшение здоровья, болезни	40	33	44	40	40	41
Трудности в использовании цифровых технологий: телефоны, интернет и другое	25	35	32	25	24	19
Ощущение ненужности, невостребованн ости в обществе	18	23	23	21	20	11

Одиночество	17	27	16	21	17	11
Неуважение со стороны молодых	12	17	17	14	10	9
Страх перед будущим	11	6	10	10	14	10
Продолжение таблицы 3.						
Беспомощност, зависимость от детей, внуков	9	14	13	13	7	6
Ощущение ненужности, невостребованности в семье	7	14	8	9	7	4
Отсутствие активной деятельности	6	7	9	6	7	5
Низкий уровень медицины (из другого)	4	0	1	3	4	8
Отсутствие интереса к жизни	3	8	3	4	1	2
Продолжение таблицы 3.						
Безразличие со стороны	1	0	2	1	1	1

государства (из другого)						
Другое	4	2	5	3	7	4
Затрудняюсь ответить	6	7	3	4	5	10

Источник: [4].

Одновременно выделяются проблемы социально-психологического характера: ощущение ненужности, одиночество, неуважение со стороны молодых - причем выраженность этих ответов варьируется по возрастным группам.

Что касается отношения к занятости после достижения пенсионного возраста, на примере исследования ВЦИОМ «Работа на пенсии: за и против» указывается, что каждый пятый респондент планирует продолжать работать после выхода на пенсию, а среди основных мотивов названы «небольшой размер пенсии, необходимость помогать детям и внукам и страх одиночества» [14].

Общественное мнение в целом допускает и поддерживает идею продолжения занятости: фиксируется, что 45% считают, что если пожилой человек хочет работать, ему не должны запрещать, и 23% выражают сочувствие тем, кого обстоятельства вынуждают трудиться в старости.

Также конкретизированы доминирующие мотивы продолжения работы: 74% указывают на недостаточную пенсию, 56% - на помощь детям/внукам, 32% - на стремление избежать одиночества и оставаться «в коллективе».

Таким образом, трудовое долголетие показывается как социальная норма, находящаяся в стадии переопределения: экономические причины остаются ведущими, но одновременно усиливается потребность в самореализации и социальной включенности, что требует не только институциональных мер, но и корректировки общественных установок.

В главе представлен анализ формирования восприятия старшего возраста в массовом сознании и то, какие механизмы здесь задействуют медиа.

Ключевым понятием выступают «возрастные стереотипы устойчивые массовые представления о людях определённой возрастной группы, задающие упрощённые ожидания «нормального» поведения и игнорирующие индивидуальные различия» [22]. Подчёркивается, «что стереотипы старости могут быть позитивными, нейтральными и

негативными; при этом особую значимость приобретает влияние установок на самочувствие исследования фиксируют более благоприятные показатели здоровья у тех, кто придерживается позитивного взгляда на старение» [27].

Отдельно обоснована «роль СМИ как института социализации и производителя рамок интерпретации старости. Указывается, что медиа обладают способностью закреплять стереотипы и оказывать воздействие на отношение общества к старению; систематическое потребление медиаконтента в логике теории культивации способно формировать специфическое восприятие социальной реальности» [25].

Далее раскрываются формы медийного эйджизма. Вводится понятие «визуального эйджизма практики недопредставления пожилых людей в визуальных материалах или их предвзятого изображения. К «проявлениям этого явления относятся образы, лишаящие пожилых позитивных характеристик, а также гиперболизированные и нереалистичные репрезентации старости» [28].

Показано, что изучение эйджизма в медиа опирается на прямые и косвенные исследовательские стратегии к прямым относятся опросы и интервью, а также стандартизированные инструменты в частности, опросник «Факты о старении» Палмора [32] и тесты неявных ассоциаций (ИАТ), позволяющие выявлять стереотипные связи на уровне автоматического познания [21].

Далее в работе устанавливается связь между демографическими изменениями и необходимостью продления занятости, с одной стороны, и информационно-коммуникационными механизмами, посредством которых общество осмысляет труд пожилых, с другой.

Зафиксирован демографический контекст: рост ожидаемой продолжительности жизни и увеличение численности старших возрастных групп порождают новые вызовы для государства и общества, требуя выработки стратегий поддержки трудовой активности. В качестве базового механизма выделяется социальное регулирование трудового долголетия - система мер, ориентированных на создание безопасных и комфортных условий труда, формирование позитивных установок и адаптацию рынка труда к изменению возрастной структуры рабочей силы.

СМИ при этом рассматриваются как субъект, располагающий значительным ресурсом влияния на установки и поведение аудитории.

Приводится тезис о медиа как «четвертой власти» и об их роли в воздействии на общественное мнение [10].

Дальнейшая логика параграфа (и всей главы) строится вокруг идеи амбивалентности: медиа могут и воспроизводить эйджистские

представления, и служить каналом продвижения позитивных образов активного старения и трудовой вовлеченности.

Завершая главу, автор фиксирует, что в общественном сознании действительно происходит переосмысление границ старости и трудового потенциала пожилых, что подтверждают данные исследований ВЦИОМ, ФОМ и авторские исследования, а отношение к работающим пенсионерам становится заметно более лояльным.

Одновременно подчеркивается, что трудовое долголетие часто воспринимается как вынужденное (в силу экономических причин), однако постепенно усиливается запрос на самореализацию и включенность: для группы 60+ растет значимость нематериальных факторов занятости (атмосфера, удобство, признание), что требует перенастройки HR-политик.

Ключевой результат главы формулируется как тезис об амбивалентной роли медиа: с одной стороны, медийные образы в новостях, рекламе и кино могут усиливать негативные ассоциации (болезни, зависимость, слабость), с другой - продуманные медиапрактики и кампании способны формировать позитивные нарративы активного старения и поддерживать социально-трудовую инклюзию.

Отдельно акцентируется проблема гендерной асимметрии медиарепрезентаций, выражающейся в слабой представленности женщин старшего возраста в медиапространстве и устойчивости уничижительных клише в их отношении. Преодоление этой асимметрии требует внедрения этических стандартов и проведения инклюзивной медиаполитики.

Формулируется важный вывод о социальных сетях как «двойственном инструменте» они способны служить площадкой для саморепрезентации пожилых людей, однако одновременно могут усиливать их визуальную и вербальную маргинализацию. Цифровой разрыв существенно ограничивает присутствие старшего поколения в онлайн-коммуникации, что обосновывает необходимость развития программ цифровой инклюзии. При условии ориентации на разрушение стереотипов, повышение информированности пожилых граждан и стимулирование работодателей к инклюзивным практикам соответствующие кампании способны стать действенным механизмом снижения возрастной дискриминации и поддержки трудового долголетия.

ВЫВОДЫ И РЕКОМЕНДАЦИИ

Проведённое исследование проблем социального регулирования трудового долголетия в условиях демографического старения позволило решить поставленные задачи и сформулировать ряд теоретических выводов и практических рекомендаций.

Основные теоретические выводы научного исследования:

1. Демографическое старение в XXI веке приобретает характер глобального тренда. Рост численности пожилого населения требует пересмотра традиционных подходов к организации пенсионных систем, рынка труда, здравоохранения и социальной защиты. В современных научных интерпретациях старение рассматривается не только как биологический процесс, но и как многомерное явление, охватывающее философские, социологические, экономические и медицинские аспекты.

Философская мысль различных эпох по-разному осмысляла феномен старости: от античных представлений о мудрости до современных концепций технологического продления жизни. Социальная философия Нового и Новейшего времени обогатила эти взгляды анализом социального неравенства, экзистенциальных проблем и конструктивистских трактовок возраста.

Социологические подходы изучают старение через призму общественного равновесия, межпоколенческих противоречий, повседневных взаимодействий и гендерных различий. Это позволяет выявить механизмы формирования статуса пожилых людей и факторы, определяющие степень их реального участия в общественной жизни.

Старение затрагивает организм на биологическом уровне, однако современная медицина выработала эффективные инструменты для существенного смягчения его последствий. Геронтология и гериатрия сегодня работают не только с болезнями, но и с качеством жизни: главная задача состоит в том, чтобы человек как можно дольше сохранял самостоятельность и активность.

С демографической точки зрения картина складывается из двух тенденций: люди рожают меньше и живут дольше. Это создаёт нагрузку на пенсионные системы, рынок труда и социальную инфраструктуру. Развитые страны столкнулись с этим раньше, но процесс уже охватывает и государства с развивающейся экономикой.

Ответом на демографическое старение становится сочетание социальных и экономических мер: развитие активного долголетия, гибкие форматы занятости, наставничество, повышение цифровой грамотности и расширение доступа к образованию. В перспективе к этому добавятся биомедицинские и цифровые технологии, меняющие представления о том, что значит оставаться здоровым и трудоспособным.

При этом демографическое старение правильнее рассматривать не только как источник рисков, но и как повод переосмыслить роль пожилых людей и полнее задействовать их потенциал. [1-А], [17-А], [19-А], [22-А], [32-А], [56-А], [58-А].

2. Трудовое долголетие оказывается куда сложнее, чем просто работа в пожилом возрасте. За ним стоят демографические сдвиги, рост

средней продолжительности жизни и перестройка системы занятости под новые реалии. Это не частный случай, а многогранный социально-экономический процесс, затрагивающий общество в целом. Трудовая активность пожилых людей постепенно меняет свой статус. Если раньше это воспринималось как личный выбор, то сегодня всё очевиднее другое: это общественный ресурс. Люди старшего возраста, остающиеся в профессии, поддерживают экономический рост, снижают давление на пенсионные фонды и привносят опыт, который не восполнить никакими ускоренными программами подготовки.

Представления о старости и месте пожилого человека в профессиональной жизни не оставались неизменными. Каждая эпоха выстраивала собственное понимание того, когда заканчивается активный возраст и что за ним следует. Сегодня эти взгляды пересматриваются заново, причём уже не в рамках одной дисциплины, современное понимание трудового долголетия складывается на пересечении биологии, социологии и экономики.

Немаловажно и то, что продление профессиональной активности перестало быть делом исключительно самого работника. Государство и бизнес всё активнее включаются в этот процесс: появляются целевые программы и корпоративные инициативы, ориентированные на старших сотрудников. Цель одна - создать условия, при которых опытный специалист может и хочет оставаться в профессии.

На продолжительность трудовой деятельности влияет сразу несколько факторов: пенсионные реформы, растущий спрос на квалифицированных специалистов, технологические изменения и доступность программ переподготовки. При этом важно учитывать и индивидуальное измерение. Состояние здоровья, цифровая грамотность, условия труда и корпоративная культура во многом определяют, насколько реально пожилой работник может и хочет оставаться в профессии.

Для оценки трудового долголетия используются как количественные, так и качественные показатели: уровень занятости, удовлетворённость работой, динамика профессионального роста, состояние здоровья и работоспособность. Однако существующих индикаторов пока недостаточно для полноценного анализа, и методы мониторинга в этой области требуют дальнейшего развития.

Не менее важен вопрос о том, каково качество этой трудовой жизни. Продлить занятость формально несложно, но значимо другое: чтобы человек работал в условиях, не подрывающих его здоровье и достоинство. Это предполагает гибкие форматы занятости, адаптированные рабочие места, поддержку наставничества,

последовательную борьбу с возрастной дискриминацией и доступное медицинское сопровождение.

Проблематика трудового долголетия не может быть решена в рамках какой-либо одной области знаний. Здесь необходимо тесное взаимодействие социологов, экономистов, демографов и психологов, а также согласованные усилия государства, бизнеса и гражданского общества. Лишь такой комплексный подход способен сформировать не разрозненный набор мер, а целостную систему, отвечающую демографическим реалиям нынешнего века и обеспечивающую пожилым гражданам подлинные возможности для профессиональной самореализации [15-А], [29-А], [31-А], [37-А], [44-А].

3. Демографические и социально-экономические процессы, разворачивающиеся в современном мире, не оставляют пространства для точечных и разрозненных решений. Продление трудовой активности пожилых работников перестало быть периферийной темой и требует последовательного системного осмысления. Трудовое долголетие при этом затрагивает одновременно несколько уровней на уровне государства оно входит в повестку социальной политики, на уровне организаций трансформирует подходы к управлению персоналом, а на уровне отдельного человека всё чаще становится неотъемлемой частью долгосрочного жизненного планирования.

Эффективное регулирование трудового долголетия предполагает задействование комплекса взаимодополняющих мер, охватывающих законодательные инициативы, корпоративные стратегии, образовательные программы и целенаправленные культурные преобразования.

Социальное регулирование трудового долголетия осуществляется на нескольких взаимосвязанных уровнях: государственном, корпоративном и индивидуальном. Государственные меры охватывают законодательные инициативы, налоговые преференции для работодателей, гибкие пенсионные схемы и программы профессиональной адаптации. На уровне организаций действенные кадровые стратегии предполагают внедрение гибких условий труда, программ наставничества, повышения квалификации и адаптации рабочих мест. На индивидуальном уровне внимание сосредоточено на личной мотивации к продолжению профессиональной деятельности, стремлении к самореализации, финансовом планировании и поддержании здоровья.

Основными механизмами регулирования выступают законодательные и правовые нормы, корпоративные программы управления возрастным персоналом, образовательные инициативы по повышению квалификации пожилых работников, социальные и

культурные механизмы формирования позитивного отношения к трудоспособности старшего поколения, а также медицинская поддержка и реабилитационные программы. Особую роль при этом играют меры по профилактике возрастной дискриминации, формированию инклюзивной корпоративной культуры и повышению общественной осведомлённости о ценности пожилых работников.

Даже там, где механизмы социального регулирования выстроены достаточно основательно, нерешённых вопросов остаётся немало. Законодательство в этой сфере во многих случаях не успевает за реальными потребностями рынка труда и не в полной мере учитывает интересы работников старшего возраста. Корпоративные программы поддержки трудового долголетия функционируют и приносят ощутимые результаты, однако их охват по-прежнему определяется возможностями конкретных компаний. Образовательные и медицинские инициативы помогают специалистам старшего возраста сохранять востребованность, но остаются доступными далеко не для всех, кто в них нуждается.

Дальнейшее совершенствование механизмов социального регулирования трудового долголетия невозможно без согласованных усилий государства, бизнеса и гражданского общества. Точечные меры в данном случае не дадут необходимого результата: требуется комплексный подход, охватывающий одновременно несколько уровней. Последовательное внедрение стратегий, направленных на продление профессиональной активности пожилых работников, способно принести ощутимые результаты повысить качество жизни старшего поколения, укрепить социальную и экономическую стабильность, а также обеспечить устойчивость рынка труда в условиях продолжающихся демографических преобразований [8-А], [16-А], [28-А].

4. Демографическое старение давно вышло за рамки отдельных стран и превратилось в общемировую тенденцию. Согласно прогнозам ООН, к середине нынешнего века доля людей старше 60 лет заметно вырастет практически повсеместно, и это потребует от государств серьёзной перестройки социальных, экономических и институциональных систем. Россия в этом отношении уже прошла значительный путь: по данным на 2022 год, граждане в возрасте 65 лет и старше составляли более 17% населения страны. Таджикистан находится на другом этапе того же процесса, где доля пожилых пока не превышает 7%, однако признаки старения населения фиксируются всё отчетливее. Это различие принципиально важно для выработки политики. Единые рецепты здесь не работают каждая страна нуждается в подходах, учитывающих её демографическую зрелость, региональную специфику и реальные институциональные возможности. [1-А], [9-А], [17-А], [25-А], [42-А], [43-А].

5. Старшее поколение становится всё более заметной силой на рынке труда. В России люди старше 55 лет составляют уже более 17% от общего числа занятых. В Таджикистане система пенсионного обеспечения развита значительно слабее, однако интерес пожилых к продолжению трудовой деятельности от этого не снижается. Причины здесь разные, но взаимосвязанные. Одни продолжают работать, стремясь сохранять самостоятельность и оставаться в активной жизни. Другие вынуждены это делать: в Таджикистане пенсия составляет лишь 18,3% от средней заработной платы, и прожить на неё без дополнительного дохода крайне сложно. При этом путь пожилого человека на рынке труда остаётся непростым. Возрастная дискриминация, ограниченный доступ к обучению, нехватка гибких форматов занятости и предвзятость работодателей при найме создают барьеры, которые мешают старшим работникам реализовать свой потенциал в полной мере. [2-A], [18-A], [26-A], [30-A], [41-A].

6. Государства всё отчётливее осознают, что демографическое старение требует не разовых мер, а системной работы. В России в рамках национальных проектов реализуется ряд инициатив профессиональное переобучение граждан в возрасте 50 лет и старше, развитие медико-социальной помощи и улучшение условий труда для пожилых сотрудников. Таджикистан пошёл по пути принятия отдельного программного документа: «Национальная программа по социальной защите пожилых людей» ориентирована на повышение качества жизни старшего поколения в целом. Однако сам факт существования программ ещё ничего не гарантирует. Реальная отдача зависит от того, насколько масштабно они реализуются, насколько слаженно работают задействованные ведомства и насколько точно предлагаемые меры соответствуют тому, что действительно нужно пожилым людям. [9-A], [11-A], [30-A].

7. Пожилые граждане слишком долго воспринимались преимущественно как получатели социальной помощи. Между тем это активные участники экономической жизни, носители опыта, который невозможно воспроизвести ускоренными программами подготовки. Их включённость в рынок труда снижает нагрузку на системы соцподдержки, укрепляет связи между поколениями и делает модель занятости более устойчивой. Чтобы этот потенциал реализовался на практике, нужны конкретные изменения: обучение на протяжении всей жизни, устранение дискриминационных практик, гибкие форматы занятости, поддержка цифровой грамотности, модернизация пенсионных систем и расширение доступа к медицинским и социальным услугам. Именно такой комплекс мер способен сформировать солидарную модель общества, готового к демографическим изменениям. [5-A], [24-A], [28-A], [29-A], [41-A], [48-A].

8. Мировой опыт в этой сфере наглядно показывает универсального решения не существует. Разные страны идут разными путями, и именно это многообразие подходов делает международную практику особенно ценной для изучения. Там, где применяется не одна мера, а их продуманное сочетание, результаты оказываются значительно весомее.

Анализ международного опыта показывает, что успешная реализация стратегии трудового долголетия невозможна без системного подхода, сочетающего правовые, экономические и социокультурные инструменты. В странах Северной Европы, США, Японии и Австралии реализуются комплексные меры, включающие:

- законодательные гарантии недопущения эйджизма (например, в США действует Закон о запрете возрастной дискриминации в сфере занятости - ADEA);

- субсидирование работодателей за найм пожилых сотрудников и адаптацию рабочих мест под их особенности;

- программы переобучения и повышения квалификации в рамках принципа «обучение на протяжении всей жизни» (lifelong learning);

- гибкие формы занятости - частичная занятость, дистанционная работа, гибкий график;

- развитие наставничества как формы передачи знаний и сохранения институциональной памяти.

Эти подходы не только обеспечивают вовлеченность пожилых работников в экономику, но и укрепляют устойчивость социальной системы в условиях старения населения. [33-А], [45-А], [46-А], [47-А], [53-А].

9. Российская модель активного долголетия переходит от патернализма к инклюзивной политике участия. В последние годы Россия демонстрирует сдвиг от модели социальной защиты к модели социальной включенности пожилых людей. Государственные и региональные инициативы (проекты «Старшее поколение», «Активное долголетие», «Содействие занятости») направлены не только на поддержку, но и на создание возможностей для самореализации граждан старшего возраста. Это находит выражение в развитии инфраструктуры для активного досуга, привлечении пожилых людей к волонтерской деятельности и гражданским инициативам, поддержке непрерывного образования и цифровой грамотности, создании «серебряных университетов» и поддержке университетов третьего возраста, а также в постепенной трансформации образа старости в общественном сознании

Таким образом, российский опыт встраивается в глобальную парадигму активного, продуктивного и достойного старения, что является

стратегически важным в условиях демографического перехода. [12-А], [13-А], [37-А], [49-А].

10. Государственная политика Российской Федерации ориентирована на создание условий для полноценного участия пожилых граждан в социальной и экономической жизни страны. Современные направления социальной политики всё настойчивее смещаются от преимущественно материальной поддержки к активному вовлечению старшего поколения в процессы общественного развития. Это выражается в развитии программ серебряного добровольчества участия пожилых в деятельности НКО, оказании социальной помощи и наставничестве, а также в поддержке пожилого предпринимательства и самозанятости. Существенную роль играют инициативы по укреплению здоровья, в том числе корпоративные оздоровительные программы, развитие физической активности и профилактические мероприятия. Создание региональных центров «Активного долголетия», интегрирующих культурные, образовательные и трудовые активности, способствует утверждению нового взгляда на пожилого человека не как на объект социальной опеки, а как на деятельного участника общественных преобразований. [1-А], [11-А], [23-А], [28-А], [46-А], [57-А].

11. Трудовое долголетие приобретает характер экономической необходимости в условиях нарастающего кадрового дефицита и растущей нагрузки на пенсионную систему. Россия, наряду со многими другими государствами, сталкивается с демографическим сокращением численности трудоспособного населения. Рост продолжительности жизни объективно требует продления периода экономической активности граждан прежде всего в целях обеспечения финансовой устойчивости пенсионной системы, восполнения кадрового дефицита в таких отраслях, как здравоохранение, образование и транспорт, а также для развития человеческого капитала, опирающегося на опыт, профессиональную надёжность и наставнический потенциал работников старшего поколения. [1-А], [2-А], [44-А] [43-А].

12. Эйджизм представляет собой системную и многоуровневую проблему, существенно сдерживающую реализацию потенциала пожилых работников. Его проявления не исчерпываются отказами при трудоустройстве они охватывают также ограничение карьерного роста, неравный доступ к обучению и участию в командной работе, включая скрытые формы дискриминации закрепление стереотипов о низкой обучаемости, медлительности и недостаточной продуктивности. Подобная ситуация ведёт к социальной и профессиональной маргинализации старшего поколения, что особенно остро ощущается на фоне демографического старения и сокращения предложения труда. Тем

самым эйджизм наносит ущерб не только правам пожилых работников, но и устойчивости рынка труда в целом. [1-А], [9-А], [14-А].

13. Эйджизм оказывает ощутимое воздействие на психическое здоровье и трудовую мотивацию пожилых сотрудников. Возрастная дискриминация подрывает самооценку и уверенность в собственных профессиональных возможностях. Многие представители старшего поколения сталкиваются с депрессией, чувством невостребованности и тревожностью, что негативно сказывается на их производительности, вовлечённости и физическом самочувствии. Дополнительным барьером для продолжения трудовой активности становится самостигматизация внутреннее убеждение в том, что возраст исключает возможность обучения и профессионального роста. Подобные психологические последствия не только затрагивают отдельного работника, но и разрушают межпоколенческое доверие и сплочённость трудового коллектива [1-А], [9-А], [23-А], [51-А].

14. Поддержка пожилых работников на государственном и корпоративном уровнях по-прежнему остаётся фрагментарной и не отвечающей реальным потребностям.

Несмотря на существование соответствующих стратегических документов национальных проектов, программ активного долголетия и других инициатив, они крайне редко предусматривают конкретные механизмы противодействия возрастной дискриминации. Возраст по-прежнему фигурирует в объявлениях о вакансиях в качестве негласного ограничения, программы переобучения реализуются эпизодически, а у работодателей отсутствуют реальные стимулы для найма сотрудников старшего возраста. В подобных условиях пожилые люди оказываются перед вынужденным выбором досрочно покинуть рынок труда либо довольствоваться неформальной, нестабильной и низкооплачиваемой занятостью [1-А], [9-А], [23-А], [55-А].

15. Корпоративные программы здоровьесбережения выступают одним из ключевых инструментов сохранения трудоспособности и продления активного участия пожилых работников в профессиональной деятельности. Хронические заболевания, снижение выносливости и иные возрастные особенности обуславливают необходимость создания на рабочем месте специальных условий проведения регулярных медицинских обследований, введения гибкого режима труда, реализации профилактических мероприятий, формирования эргономичной среды, организации здорового питания и психоэмоциональной поддержки. Подобные программы не только способствуют снижению презентеизма, но и формируют корпоративную культуру заботы о сотруднике, сокращают текучесть кадров и свидетельствуют о социальной

ответственности компании. Их значимость особенно возрастает в условиях неуклонного старения рабочей силы.

Инвестиции в здоровье пожилых сотрудников представляют собой экономически оправданную стратегию управления человеческим капиталом. Организации, внедряющие программы здоровьесбережения, получают ощутимую отдачу за счёт сокращения затрат на лечение, уменьшения числа дней временной нетрудоспособности, роста производительности и укрепления лояльности персонала. Поддержание здоровья работников способствует сохранению их профессиональной квалификации, что приобретает особую значимость в условиях нехватки опытных специалистов. Помимо этого, здоровые сотрудники старшего возраста становятся носителями корпоративной культуры и примером для молодых коллег, благотворно воздействуя на морально-психологический климат в коллективе.

Программы наставничества выступают действенным инструментом разрушения эйджистских стереотипов и активизации межпоколенческого обмена опытом. Для сотрудников старшего возраста наставничество становится способом сохранения профессиональной активности, передачи накопленных знаний и поддержания ощущения собственной востребованности.

Молодые работники, в свою очередь, получают доступ к так называемому «тихому знанию» неформализованному опыту, не отражённому в официальных регламентах и документации. Модели «обратного наставничества», при которых молодые сотрудники обучают старших коллег цифровым навыкам, дополняют этот процесс, помогая преодолевать барьеры цифрового неравенства.

Такие практики способствуют формированию инклюзивной среды и укрепляют горизонтальные связи в команде. **[6-A], [38-A].**

16. Повышение квалификации пожилых работников требует персонализированных, гибких и мотивационно выверенных решений. Большинство программ повышения квалификации не адаптированы к возрастным когнитивным и мотивационным особенностям. Вместо «массовых» обучающих форматов необходимо внедрение прикладных, модульных, краткосрочных курсов с фокусом на реальную практику и гибкий график. Это позволит не только устранить разрыв в компетенциях, но и повысит уверенность пожилых работников, способствуя их цифровой и профессиональной адаптации в условиях быстро меняющейся экономики. **[4-A], [7-A], [10-A], [24-A], [36-A].**

17. Инклюзивные корпоративные стратегии управления возрастным персоналом дают компании долгосрочные конкурентные преимущества. Организации, интегрирующие возрастных сотрудников в корпоративную культуру, обеспечивают преемственность знаний,

устойчивость бизнес-процессов и устойчивое развитие. Разновозрастные команды более креативны, гибки и устойчивы к кризисам. Компании, реализующие инклюзивную политику в отношении пожилых сотрудников, получают доступ к новым сегментам рынка (например, серебряная экономика), укрепляют имидж, а также повышают доверие потребителей, акционеров и государства. [4-А], [5-А], [24-А], [47-А].

18. Общественное мнение демонстрирует амбивалентность в восприятии трудовой активности пожилых граждан. С одной стороны, социологические опросы фиксируют устойчивое представление о низкой продуктивности и востребованности пожилых работников. С другой - прослеживается рост уважительного отношения к старшему поколению и всё большее признание их профессионального опыта и ответственности. Подобное противоречие свидетельствует о глубинном конфликте между стереотипами и реальным положением дел, преодоление которого требует целенаправленной работы с общественным сознанием на всех уровнях образовательном, медийном и законодательном [3-А], [16-А], [21-А].

19. Современные медиа, включая средства массовой информации, играют двойственную роль в формировании общественного образа пожилых людей. СМИ способны выступать как проводником эйджистских нарративов, закрепляя представление о пожилом человеке как пассивном, уязвимом и зависимом, так и площадкой для продвижения позитивных моделей активного старения и трудовой вовлечённости. Преобладание негативных сообщений в новостном и рекламном контенте усиливает общественные предубеждения, тогда как кампании, ориентированные на формирование положительного образа старшего поколения, способствуют утверждению новых ценностей солидарного общества [12-А], [16-А], [21-А], [27-А].

20. Форматы и каналы распространения информации о трудовом долголетии требуют диверсификации и возрастной адаптации. Результаты исследований демонстрируют, что цифровой разрыв между поколениями остается актуальным. Пожилые люди в меньшей степени охвачены цифровыми коммуникациями, что требует развития специализированного контента и форматов (социальная реклама, телеканалы, региональные СМИ, радио, адаптированные сайты), доступных для старшей аудитории и ориентированных на ее потребности. [21-А], [27-А].

21. Формирование возрастно-инклюзивной медиа-политики является стратегическим направлением государственной социальной политики. Поддержка трудовой активности пожилых невозможна без устойчивого символического признания их ценности для общества. Создание в медиaprостранстве образов пожилых как компетентных, деятельных и уважаемых работников способствует снижению уровня дискриминации, повышению самооценки пожилых граждан и

расширению их возможностей для профессиональной самореализации. [12-А], [21-А], [27-А].

РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ИСПОЛЬЗОВАНИЮ РЕЗУЛЬТАТОВ ИССЛЕДОВАНИЯ.

1. Результаты диссертационного исследования могут быть использованы органами государственной власти при формировании и корректировке социальной политики, ориентированной на продление трудовой активности граждан старших возрастных групп. Полученные в работе выводы позволяют рассматривать трудовое долголетие как комплексный объект социального регулирования, формируемый под воздействием совокупности институциональных, экономических и социокультурных факторов. Это открывает перед органами государственной власти возможность «формировать более системные и последовательные меры поддержки занятости пожилых граждан, ориентированные не только на сглаживание последствий демографического старения, но и на активное вовлечение работников старшего возраста в социально-экономическую жизнь общества».

Результаты исследования могут найти применение при разработке стратегических документов в сфере занятости и социальной политики с учётом актуальных демографических тенденций роста продолжительности жизни и увеличения доли пожилого населения. В частности, сформулированные выводы способны послужить обоснованием для переориентации с преимущественно пассивных форм социальной поддержки на активные меры содействия занятости пожилых граждан. Речь идёт о развитии гибких форм трудоустройства, расширении программ профессионального обучения и переподготовки, а также о выработке механизмов, стимулирующих работодателей к сохранению и привлечению сотрудников старшего возраста.

Помимо этого, материалы исследования открывают возможность учитывать специфику рынка труда уровень и структуру занятости пожилых граждан, отраслевую дифференциацию рабочих мест и сохраняющиеся барьеры на пути к достойной занятости. Всё это формирует основу для более адресного и дифференцированного подхода к разработке государственных мер, принимающих во внимание профессиональный опыт, состояние здоровья и трудовую мотивацию различных категорий работников старшего возраста.

Особую ценность представляют выводы диссертации, касающиеся трудового поведения людей старшего возраста и факторов, определяющих их готовность к продолжению профессиональной деятельности. Внедрение этих результатов в практику государственного управления позволяет принимать во внимание не только экономические мотивы занятости пожилых граждан, но и нематериальные составляющие

- потребность в социальной включённости, самореализации и сохранении профессиональной идентичности. Это, в свою очередь, способствует становлению более устойчивой и социально ориентированной модели регулирования трудового долголетия, отвечающей актуальным демографическим и социально-экономическим реалиям. [1-А], [11-А], [16-А], [23-А].

2. Результаты исследования целесообразно задействовать в процессе разработки и реализации региональных программ активного долголетия, ориентированных на приведение территориальных рынков труда в соответствие с трансформирующейся возрастной структурой населения. Собранные эмпирические данные и сформулированные теоретические выводы дают основание рассматривать трудовое долголетие как процесс, в значительной мере обусловленный региональным социально-экономическим контекстом, степенью развитости рынка труда и реальной доступностью рабочих мест для граждан старшего возраста. Всё это формирует предпосылки для создания региональных программ активного долголетия, выстроенных с учётом особенностей конкретных территорий, а не опирающихся на унифицированные меры поддержки занятости пожилых граждан.

Результаты исследования открывают возможность выявлять и принимать во внимание региональные различия в уровне и характере занятости пожилых между городскими и сельскими территориями, регионами с различной отраслевой структурой экономики и неодинаковыми условиями рынка труда. Применение этих выводов в практике регионального управления способствует более точной настройке мер по стимулированию трудовой активности пожилых граждан, в том числе посредством развития локальных программ профессиональной подготовки, создания рабочих мест с учётом возрастной специфики, а также расширения возможностей для гибкой и частичной занятости.

Материалы диссертации позволяют учитывать межрегиональные различия в условиях труда и доступности достойных рабочих мест для пожилых работников. Это открывает возможности для разработки региональными органами власти адресных мер, направленных на снижение барьеров при трудоустройстве, улучшение условий труда и повышение устойчивости профессиональной деятельности работников старшего возраста. Особую актуальность данные выводы приобретают для регионов с ограниченными возможностями формальной занятости, где трудовая активность пожилых граждан нередко носит вынужденный, а не добровольный характер.

Внедрение результатов исследования в практику региональных программ активного долголетия способствует повышению их

результативности за счёт ориентации на подлинные потребности и мотивационные установки пожилых граждан. Опора на выявленные в диссертации закономерности трудового поведения старших возрастных групп позволяет формировать более адресные и социально ориентированные меры поддержки, нацеленные не только на рост уровня занятости, но и на улучшение качества трудовой жизни пожилых работников и их полноценную интеграцию в региональные рынки труда [18-А], [24-А], [29-А], [30-А], [41-А].

3. Материалы диссертации могут найти практическое применение в работе органов службы занятости и социальной защиты при проектировании и реализации программ содействия занятости, профессионального обучения и переподготовки работников старшего возраста. Сформулированные выводы позволяют принимать во внимание особенности трудового поведения пожилых граждан, их мотивационные установки, накопленный профессиональный опыт и ограничения, обусловленные возрастными изменениями, что закладывает основу для повышения результативности программ поддержки трудовой активности данной категории населения.

Данные исследования показывают, что побудительные мотивы, удерживающие пожилых работников в профессиональной деятельности, отличаются многомерностью и далеко выходят за рамки материальной заинтересованности. С учётом этого выводы диссертации открывают для органов службы занятости возможность проектировать программы, учитывающие наряду с экономическими стимулами стремление пожилых граждан к социальной включённости, самореализации и поддержанию профессиональной идентичности. Реализация подобного подхода содействует повышению мотивации старшего поколения к участию в программах занятости и снижает вероятность их социальной изоляции.

Наряду с этим материалы исследования позволяют принимать во внимание накопленный профессиональный опыт работников старшего возраста при проектировании программ обучения и переподготовки. Использование данных выводов даёт возможность формировать образовательные программы, опирающиеся на уже имеющиеся компетенции пожилых граждан и направленные на их практическое применение, а не на овладение принципиально новыми профессиональными траекториями.

Такой подход способствует более рациональному использованию человеческого капитала старших поколений и снижает риски их профессиональной маргинализации.

Принятие во внимание ограничений, обусловленных возрастными изменениями, - состоянием здоровья, уровнем утомляемости и

особенностями усвоения новой информации - при организации программ обучения и переподготовки позволяет адаптировать формы и методы обучения, внедрять гибкие графики, модульные и дистанционные форматы, а также снижать барьеры для участия пожилых граждан в программах профессионального развития. В совокупности это повышает доступность и результативность мер содействия занятости работников старшего возраста и создаёт условия для более устойчивого продления их трудовой активности. [15-А], [22-А], [43-А], [46-А], [48-А], [53-А].

4. Материалы диссертационного исследования представляется целесообразным использовать работодателями и специалистами по управлению персоналом при формировании и реализации возрастно-инклюзивной кадровой политики. Сделанные выводы позволяют рассматривать возрастное разнообразие коллектива как ресурс организационного развития, а не как источник рисков, и обосновывают необходимость последовательного отказа от эйджистских практик в управлении человеческими ресурсами.

Результаты исследования могут послужить основой для пересмотра существующих подходов к подбору, оценке и развитию персонала с целью устранения дискриминационных ограничений, связанных с возрастом.

Выводы диссертации позволяют в полной мере принимать во внимание профессиональный опыт, квалификацию и накопленный человеческий капитал работников старшего возраста при принятии кадровых решений, а также формировать более объективные критерии оценки эффективности труда, не отягощённые возрастными стереотипами.

Материалы исследования создают основу для расширения пространства профессионального развития работников старшего возраста внутри организации. Полученные результаты позволяют обосновать целесообразность внедрения программ обучения и повышения квалификации, учитывающих специфические запросы пожилых сотрудников, а также развития института наставничества и практик межпоколенческой передачи знаний. Всё это способствует сохранению и воспроизводству профессионального опыта, повышению вовлечённости работников старшего возраста и снижению рисков утраты ключевых компетенций.

Одним из ключевых элементов возрастно-инклюзивной кадровой политики, обоснованных в диссертации, является формирование условий, обеспечивающих устойчивую занятость сотрудников старшего возраста.

Материалы исследования позволяют учитывать потребность в адаптации рабочих мест, введении гибких режимов труда и формировании

организационной культуры, основанной на уважении к возрастному разнообразию. В совокупности это способствует продлению трудовой активности работников старших возрастных групп, росту их лояльности к организации и укреплению кадровой устойчивости в условиях демографического старения. [1-А], [2-А], [8-А].

5. Результаты исследования могут быть ~~использованы~~ востребованы при разработке и внедрении корпоративных программ поддержки трудового долголетия, предусматривающих обучение, переподготовку и развитие профессиональных компетенций работников старших возрастных групп. Сформулированные в диссертации выводы позволяют рассматривать корпоративное обучение не только как инструмент повышения квалификации, но и как один из ключевых механизмов социального регулирования трудового долголетия на внутриорганизационном уровне.

Материалы исследования подтверждают, что подготовка и переподготовка работников старшего возраста способствует поддержанию их профессиональной востребованности, снижению риска вытеснения с рынка труда и повышению способности адаптироваться к технологическим и организационным переменам. Опора на выводы диссертации позволяет работодателям формировать программы обучения, ориентированные на обновление и наращивание уже имеющихся компетенций пожилых работников, а не на коренное изменение их профессионального профиля, что повышает результативность таких программ и снижает психологическое сопротивление обучению.

Выводы исследования позволяют аргументировать целесообразность внедрения разнообразных форм наставничества как классических, так и межпоколенческих моделей, призванных обеспечить передачу профессионального опыта, корпоративных знаний и организационной культуры от сотрудников старшего возраста молодым коллегам. Это содействует снижению кадровых рисков, связанных с уходом опытных специалистов, и укреплению преемственности внутри организации.

Помимо этого, материалы диссертационного исследования могут служить основой для формирования корпоративных программ поддержки трудового долголетия, рассчитанных на долгосрочную перспективу. Использование результатов работы позволяет интегрировать обучение и наставничество в общую кадровую стратегию организации, увязывая их с задачами устойчивого развития, повышения эффективности труда и формирования возрастно-инклюзивной корпоративной среды. В совокупности это способствует более рациональному использованию человеческого капитала работников старших возрастных групп и

повышению устойчивости организаций в условиях демографического старения. [4-А], [18-А], [24-А], [36-А].

6. Материалы диссертационного исследования целесообразно использовать при формировании и реализации корпоративных программ здоровьесбережения, направленных на поддержание работоспособности работников старших возрастных групп. Полученные в работе выводы позволяют рассматривать здоровье работников не только как индивидуальную характеристику, но и как значимый фактор устойчивого функционирования организации, напрямую влияющий на возможность продления трудовой активности и качество выполнения профессиональных обязанностей.

Результаты исследования обосновывают необходимость интеграции программ здоровьесбережения в систему корпоративного управления персоналом, особенно в условиях увеличения доли работников старших возрастов.

Использование материалов диссертации даёт работодателям возможность учитывать возрастные особенности здоровья, степень утомляемости и риски хронических заболеваний при организации условий труда, что содействует поддержанию трудоспособности сотрудников старшего возраста и снижает вероятность их преждевременного выбытия из профессиональной деятельности.

Выводы исследования могут быть востребованы при создании комплексных корпоративных программ, предусматривающих проведение профилактических медицинских мероприятий, рационализацию режима труда и отдыха, снижение физической и эмоциональной нагрузки, а также формирование условий для поддержания физической активности сотрудников. Такой подход способствует не только улучшению самочувствия пожилых работников, но и сокращению периодов временной нетрудоспособности, уменьшению потерь рабочего времени и повышению общей производительности труда.

Материалы диссертации позволяют обосновать экономическую целесообразность внедрения корпоративных программ, направленных на сохранение и укрепление здоровья сотрудников.

Рассмотрение здоровья работников как ресурса организации способствует формированию долгосрочной стратегии управления человеческим капиталом, направленной на повышение лояльности персонала, снижение текучести кадров и укрепление кадровой устойчивости. В совокупности это делает программы здоровьесбережения важным элементом системы социального регулирования трудового долголетия на внутриорганизационном уровне [6-А], [12-А], [16-А], [32-А], [38-А].

7. Материалы диссертационного исследования целесообразно использовать в деятельности средств массовой информации при формировании информационной повестки, связанной с проблемами старения и занятости пожилых граждан. Полученные в работе выводы позволяют рассматривать медиа как значимый социальный институт, оказывающий непосредственное влияние на формирование общественных представлений о старшем возрасте, трудовой активности и социальном статусе пожилых людей.

Результаты исследования могут быть использованы редакциями и журналистами при подготовке информационных, аналитических и публицистических материалов, посвящённых вопросам старения и занятости, с целью отказа от упрощённых и негативных возрастных стереотипов. Использование материалов диссертации способствует более взвешенному и социально ответственному освещению темы трудового долголетия, отражающему разнообразие жизненных и профессиональных траекторий пожилых граждан, а также их реальный вклад в экономическую и общественную жизнь.

Помимо этого, выводы исследования позволяют обосновать необходимость целенаправленного продвижения в медиапространстве позитивного образа пожилого работника, активного, компетентного и востребованного участника рынка труда. Это может реализовываться через публикацию успешных профессиональных кейсов, интервью с работающими пенсионерами, экспертные комментарии и аналитические материалы, формирующие альтернативные нарративы старения, не сводящиеся к представлениям о зависимости и социальной уязвимости

Внедрение материалов диссертации в практику средств массовой информации также содействует повышению общественной чувствительности к проявлениям возрастной дискриминации и формированию запроса на развитие инклюзивных практик занятости. В совокупности это укрепляет роль медиа как инструмента социального регулирования трудового долголетия и содействует постепенной трансформации общественных установок в направлении признания ценности профессиональной активности людей старшего возраста [12-A], [16-A], [21-A], [27-A].

8. Результаты исследования могут найти практическое применение при разработке информационно-просветительских кампаний, направленных на популяризацию трудового долголетия и расширение осведомлённости пожилых граждан о доступных возможностях профессиональной самореализации. Сформулированные в диссертации выводы позволяют рассматривать информационное сопровождение процессов активного долголетия как самостоятельный и значимый элемент социального регулирования, органично дополняющий

государственные и корпоративные меры поддержки занятости старшего поколения.

Материалы исследования могут послужить основой для разработки информационно-просветительских кампаний, учитывающих реальную неоднородность пожилой аудитории: различия в социальном статусе, уровне образования, профессиональном опыте и цифровой грамотности. Выводы диссертации позволяют выстраивать коммуникационные стратегии, решающие две взаимосвязанные задачи: снижение тревожности пожилых людей, связанной с продолжением трудовой деятельности, и формирование устойчивого восприятия профессиональной самореализации после выхода на пенсию как доступной и общественно значимой возможности.

Особого внимания заслуживает роль медиа в трансформации общественных установок относительно старения и труда в пожилом возрасте. Материалы диссертации предоставляют инструменты для формирования информационно-просветительских кампаний, способных оказывать реальное воздействие на общественное сознание преодолевать возрастные стереотипы, утверждать позитивный образ трудового долголетия и укреплять поддержку инициатив, направленных на продление профессиональной активности старшего поколения [12-А], [21-А], [27-А].

ОСНОВНЫЕ НАУЧНЫЕ ПУБЛИКАЦИИ ПО ТЕМЕ ДИССЕРТАЦИОННОГО ИССЛЕДОВАНИЯ

1. Монографии и аналитические доклады

[1-А] Ананченкова П.И. Активное долголетие и геронтологический эйджизм в условиях демографического старения населения. Монография. – М.: АТиСО, 2025.

[2-А] Ананченкова П.И., Вашаломидзе Е.В., Шапиро С.А. и др. Научно-методические подходы и практика стимулирования труда в условиях современного развития экономики России (Раздел «Барьеры и стратегии стимулирования занятости работников пожилого возраста в контексте эйджизма в социально-трудовых отношениях»). Монография. – М.: Директ-Медиа, 2025.

[3-А] Ананченкова П.И. и др. Медиакультура в современном обществе (Раздел «Медиатизация старости: эйджизм в репрезентации пожилого возраста в медиа-пространстве (обзор зарубежных исследований)»). Монография. – СПб: ГНИИ «Нацразвитие», 2024.

[4-А] Ананченкова П.И. Развитие человеческого капитала и организация корпоративного обучения в зарубежных компаниях: региональные особенности, цели, модели, принципы, тенденции развития. Монография. – М.: Директ-Медиа, 2024.

[5-А] Ананченкова П.И., Вашаломидзе Е.В., Шапиро С.А. и др. Труд и социальная политика в России (Раздел «Пожилые работники и

проблема геронтологического эйджизма на внутрифирменном рынке труда»). Монография. – М.: ВНИИ труда, 2024.

[6-А] Ананченкова П.И., Камынина Н.Н., Гуревич К.Г., Калининская А.А., Богдан И.В. и др. Методологические основы укрепления здоровья населения Москвы. Разработка инновационного подхода к управлению профессиональным здоровьем населения трудоспособного возраста города Москвы. Аналитический отчет. – М.: Научно-исследовательский институт организации здравоохранения и медицинского менеджмента, 2023.

[7-А] Ананченкова П.И. Трансформация системы корпоративного образования в современных социально-экономических условиях. Монография. – М.: ИИЦ АТИСО, 2023.

[8-А] Ананченкова П.И., Полянин А.В., Головина Т.А., Брострем В.О., Кобозева Д.Л. и др. Методологические подходы к развитию механизма управления стратегическими человеческими ресурсами в эпоху цифровизации. (Раздел «Проблема неравенства в социально-трудовых отношениях»). Монография. – Орел: Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ, 2021.

[9-А] Ананченкова П.И., Волкова О.А., Пашко Т.Ю. Эйджизм. Старение. Достоянная старость. Монография. – М.: ОУП ВО АТиСО, 2019.

[10-А] Ананченкова П.И., Галаева Е.В., Долженкова Ю.В., Жуков А.Л., Збышко Б.Г., Кязимов К.Г. и др. Развитие теории и практики экономики труда. (Раздел «Управление конкурентоспособностью работников организаций на основе развития их профессиональных компетенций»). Монография. – М.-Берлин: Директ-Медиа, 2017. С.419-445.

II. Научные статьи, опубликованные в научно-рецензируемых журналах, индексируемых в международных базах данных Scopus и Web of Science

[11-А] Амонова Д.С., Ананченкова П.И., Касымова Л.Н. Активное долголетие в повестке государственной демографической политики стран Содружества независимых государств. Проблемы социальной гигиены, здравоохранения и истории медицины. 2025. Т. 33. № 3. С. 407-413.

[12-А] Волкова О.А., Ананченкова П.И., Певцова Е.А., Кудрявцев М.Г., Тихонов А.И. Здоровое и активное долголетие сельского населения (по результатам медиаанализа больших данных онлайн-СМИ). Проблемы социальной гигиены, здравоохранения и истории медицины. 2025. Т. 33. № 2. С. 200-204.

[13-А] Волкова О.А., Кудрявцев М.Г., Ананченкова П.И. Потенциал общественных организаций по созданию условий для здорового старения в целях устойчивого демографического развития российских регионов. Проблемы социальной гигиены, здравоохранения и истории медицины. 2024. Т. 32. № 4. С. 785-790.

[14-А] Ананченкова П.И. Эйджизм в отношениях «врач – пациент». Проблемы социальной гигиены, здравоохранения и истории медицины. 2024. Т. 32. № S2. С.1053-1056.

[15-А] Ананченкова П.И., Кудрявцев М.Г., Шегай М.Н. Влияние здоровья на формирование человеческого капитала. Проблемы социальной гигиены, здравоохранения и истории медицины. 2023. Т. 31. № S2. С. 1263-1267.

[16-А] Новикова Н.В., Селезнева Л.Н., Аvezова Б.С., Дубровина И.А., Ананченкова П.И. Популяризация туризма, здорового образа жизни, физической и социальной активности в программах активного долголетия пожилых граждан. Проблемы социальной гигиены, здравоохранения и истории медицины. 2022. Т. 30. № S. С. 1083-1086.

[17-А] Ростовская Т.К., Багирова А.П., Ананченкова П.И. Российская демография в 2010-2020 гг: наукометрический анализ по данным ELSEVIER. Проблемы социальной гигиены, здравоохранения и истории медицины. 2022. Т. 30. № 4. С. 543-547.

III. Научные статьи, опубликованные в научно-рецензируемых журналах, рекомендованных ВАК при Президенте Республики Таджикистан и ВАК Министерства образования и науки Российской Федерации

[18-А] Шапиро С.А., Ананченкова П.И. Платформенная занятость как потенциал трудового долголетия работников старших возрастных групп. Труд и социальные отношения. 2026.Том 37. №1. С.5-17.

[19-А] Добровольская Т.Ю., Ананченкова П.И. Особенности семейно-брачного поведения в пожилом возрасте. Бюллетень Национального НИИ общественного здоровья им. Н.А. Семашко. 2026. №1. С.59-63.

[20-А] Амонова Д.С., Кобозева Д.Л., Ананченкова П.И. Гендерные особенности «серебряного» предпринимательства. Экономка Таджикистана. 2025. № 2. С. 468-476.

[21-А] Ананченкова П.И. Старость и трансформации коммуникационных практик в цифровую эпоху. Миссия конфессий. 2025. Т. 14. № 5 (86). С. 111-120.

[22-А] Шуклина К.А., Ананченкова П.И. Медико-социальное благополучие пожилых людей как фактор здорового долголетия. Бюллетень Национального научно-исследовательского института общественного здоровья имени Н.А. Семашко. 2025. № 4. С. 141-145.

[23-А] Ананченкова П.И. Может ли государство регулировать эйджизм в системе социально-трудовых отношений? Экономика Таджикистана. 2025. № 4. С. 80-87.

[24-А] Ананченкова П.И. Корпоративные программы обучения пожилых сотрудников как инструмент развития внутрифирменного человеческого капитала. Вестник Адыгейского государственного университета. Серия «Экономика». 2025. № 2 (360). С. 17-27.

[25-А] Ананченкова П.И., Добровольская Т.Ю. Супружество как фактор здорового и активного долголетия. Теория и практика общественного развития. 2025. №3. С.40-45.

[26-А] Бахриев У.А., Ананченкова П.И. Выбор занятости пожилыми работниками – трудовыми мигрантами из Центральной Азии на российском рынке труда. // Современная наука: актуальные проблемы теории и практики. Серия «Экономика и право». 2025. №4. С.158-160.

[27-А] Ананченкова П.И. Социальное регулирование трудового долголетия: возможности средств массовой информации. Коммуникология. 2025. Т.13. №1. С.110-123.

[28-А] Ананченкова П.И. Механизмы социального регулирования трудового долголетия: теоретико-методологический аспект. Теория и практика общественного развития. 2025. №2. С.24-29.

[29-А] Конинский А.В., Ананченкова П.И. Возрастные особенности профессиональной мобильности. // Современная наука: актуальные проблемы теории и практики. Серия «Экономика и право». 2025. №3. С. 162-165.

[30-А] Прозоровский К.А., Ананченкова П.И. Развитие инициатив активного долголетия в системе социальной защиты населения старших возрастных групп. // Современная наука: актуальные проблемы теории и практики. Серия «Экономика и право». 2025. №3. С. 184-188.

[31-А] Ананченкова П.И. Пожилые как ресурс социально-экономического развития и парадоксы демографического старения. Часть 2. Технологическое развитие, навыки и производительность труда работников старших возрастных групп. Экономика Таджикистана. 2025. №1. С.172-180.

[32-А] Ананченкова П.И. Физическое здоровье как фактор долголетия населения старшего поколения и его социально-трудовой активности. Труд и социальные отношения. 2025. №1. С.176-180.

[33-А] Бахриев У.А., Ананченкова П.И. Социальные аспекты адаптации пожилых мигрантов в принимающем сообществе. Социальные и экономические системы. 2025. №1. С.5-14.

[34-А] Малинович Е.В., Макарова К.К., Ананченкова П.И. Восприятие технологий искусственного интеллекта научными и научно-педагогическими работниками пожилого возраста: обзор зарубежных исследований. Миссия конфессий. 2024. №12. С. 257-263.

[35-А] Добровольская Т.Ю., Ананченкова П.И. Семья и изменение семейных отношений в пожилом возрасте. Труд и социальные отношения. 2024. № 6. С.188-194.

[36-А] Ананченкова П.И. Корпоративное обучение – механизм воспроизводства трудовых ресурсов. Ученые записки Российской Академии предпринимательства. 2024. Т. 23. № 1. С. 83-87.

[37-А] Ананченкова П.И., Амонова Д.С. Роль работников старших возрастных групп в формировании и развитии человеческого

капитала компании: теоретический аспект. Вестник БИСТ. 2024. № 3. С.77-83.

[38-А] Ананченкова П.И., Вашаломидзе Е.В., Егиазаров Ю.Г. Корпоративные программы укрепления здоровья пожилых сотрудников как фактор трудового долголетия. Здоровье мегаполиса. 2024. Т.5. №4. С.20-26.

[39-А] Ананченкова П.И., Литвинова О.С., Силаев Д.С. Роль наставника в корпоративной системе обучения персонала как метод повышения качества человеческого капитала. Экономика Таджикистана. 2024. № 1. С. 118-127.

[40-А] Ананченкова П.И., Макарова К.К., Тюрин И.А. Роль цифровой социализации пожилых людей в защите от телефонного мошенничества. Цифровая социология. 2024. №4. С.40-50.

[41-А] Амонова Д.С., Ананченкова П.И. Особенности занятости населения «серебряного возраста». Экономика Таджикистана. 2024. №4. С.110-119.

[42-А] Ананченкова П.И. Подготовка специалистов-демографов как фактор устойчивого развития и демографической безопасности страны. Труд и социальные отношения. 2024. Том 35. № 3. С.178-180.

[43-А] Ананченкова П.И. Пожилые как ресурс социально-экономического развития и парадоксы демографического старения. Часть 1. Демографические тенденции, рождаемость и продолжительность жизни как факторы трансформации положения пожилых граждан в социуме. Экономика Таджикистана. 2024. №4. С.155-162.

[44-А] Ананченкова П.И. Трудовое долголетие как предмет междисциплинарного анализа. Вестник Таджикского национального университета. Серия социально-экономических и общественных наук. 2024. №9. С. 131-136.

[45-А] Ананченкова П.И. Оценка затрат и потенциальных выгод программ ученичества-наставничества в системах внутрифирменного обучения: опыт европейских стран. Вестник Московского гуманитарно-экономического института. 2023. № 1. С. 244-254.

[46-А] Амонова Д.С., Ананченкова П.И. Стимулирование занятости работников старших возрастных групп через государственные программы трудового долголетия: краткий зарубежный обзор. Экономика и управление: проблемы, решения. 2023. № 12. Т.14. С.134-140.

[47-А] Ананченкова П.И. Влияние корпоративных программ обучения и развития сотрудников на их приверженность компании: теоретический обзор. Вестник Московского гуманитарно-экономического института. 2023. № 1. С. 255-264.

[48-А] Ананченкова П.И., Мореева Е.В., Дианина Е.В. Развитие рабочей силы в условиях цифровизации социально-трудовых отношений. Вестник БИСТ (Башкирского института социальных технологий). 2023. № 1 (58). С. 9-15.

[49-А] Ананченкова П.И., Кобозева Д.Л. Социально-экономические аспекты старения и перспективы развития «серебряной экономики». Труд и социальные отношения. 2021. Т. 32. № 5. С. 96-106.

[50-А] Ананченкова П.И., Шапиро С.А. Необходимость мотивации и готовность работников к освоению цифровых навыков и компетенций. Труд и социальные отношения. 2021. Том 32. № 2. С. 31-41.

[51-А] Ананченкова П.И., Брострем В.О., Кобозева Д.Л. Неравенство как фактор социально-трудовых отношений в современной экономике. Вестник Таджикского национального университета. Серия социально-экономических и общественных наук. 2020. № 10-2. С. 150-159.

[52-А] Брострем В.О., Ананченкова П.И., Амонова Д.С. Женщины в организации и управлении бизнесом: основные мотивы вовлечения в предпринимательскую деятельность. Вестник университета (Российско-Таджикский (Славянский) университет). 2019. № 2 (66). С. 64-72.

[53-А] Ananchenkova P.I., Tarick M. New skills for new social reality [Новые навыки для новой социальной реальности]. Труд и социальные отношения. 2019. № 1. С. 130-137.

[54-А] Ананченкова П.И., Кузнецов М.Ю. Профессиональное обучение безработных в системе службы занятости населения. Ученые записки Российской Академии предпринимательства. 2016. № 47. С. 176-183.

[55-А] Ананченкова П.И., Пономарева Е.Г., Левашова М.А., Кузнецов М.Ю. Гендерное неравенство в социально-трудовой сфере (опыт социологического исследования Федерации независимых профсоюзов России). Этносоциум и межнациональная культура. 2014. № 8 (74). С. 35-49.

[56-А] Ананченкова П.И. Трансформация семейных ценностей в современном российском обществе. Труд и социальные отношения. 2011. Т. 22. № 6. С. 45-53.

[57-А] Ананченкова П.И. Основные направления демографической политики государства и проблемы воспроизводства трудовых ресурсов. Этносоциум и межнациональная культура. 2008. № 7 (15). С. 91-99.

[58-А] Ананченкова П.И. Взаимозависимость и взаимообусловленность экономических показателей и демографических процессов в обществе. Этносоциум и межнациональная культура. 2007. № 2 (6). С. 230-236.

IV. Прочие научные статьи и материалы конференций

[59-А] Ананченкова П.И. Влияние глобализации и миграционных процессов на демографические процессы и старение населения Таджикистана. Научно-теоретическая конференция «Актуальные проблемы современной социологии в Таджикистане». –

Душанбе: Институт философии, политологии и права им. А.Баховаддинова Национальной академии наук Таджикистана, 2026.

[60-А] Ананченкова П.И. Профессиональные возможности пожилых работников и проблемы управления персоналом старших возрастных групп. IV Международная научно-практическая конференция «Управление персоналом: реалии настоящего и возможности будущего». – Донецк: Донецкий национальный технический университет, 2025. С.239-245.

[61-А] Ананченкова П.И. Адаптация работников пожилого возраста к внедрению цифровых технологий в трудовую сферу. Международная научно-практическая конференция «Цифровизация государственного и местного управления: организационные и экономические аспекты». – Душанбе: ТНУ, 2025. С.66-68.

[62-А] Ананченкова П.И. Сущность эмпауэрмента пожилых людей в сфере социально-трудовых отношений. I междисциплинарная всероссийская научно-практическая конференция с дистанционным и международным участием «Проблемы и перспективы развития социально-гуманитарных наук». – Ульяновск: Изд-во «Зебра», 2025. С.114-117.

[63-А] Ананченкова П.И. Долголетие, старение и инновационное развитие: некоторые аспекты взаимообусловленности и взаимовлияния. Республиканская научно-практическая конференция «Социально-экономические подходы инновационного развития экономики Республики Таджикистан». – Душанбе: РТСУ, 2024. С.28-32.

[64-А] Ананченкова П.И. Пожилые работники и проблема геронтологического эйджизма в социально-трудовых отношениях. Сборник статей Всероссийской научной конференции XVIII Ковалевские чтения «Социология в меняющемся мире: теория, практика, образование». – СПб: СПбГУ, 2024. С.278-280.

[65-А] Кобозева Д.Л., Ананченкова П.И. Некоторые аспекты мотивации пенсионеров к продолжению трудовой деятельности. Альманах устойчивого развития: методология, теория, практика. 2024. №49(54). С.22-27.

[66-А] Ананченкова П.И., Кобозева Д.Л., Баранова Т.В., Макарова К.К. Цифровые навыки пожилых работников и проблема их формирования. Сборник статей по итогам Международной научно-практической конференции «Мир труда в XXI веке: адаптация к новым реалиям». – М.: ИИЦ АТиСО, 2024. С.101-106.

[67-А] Амонова Д.С., Ананченкова П.И. Социально-экономическое положение пенсионеров в странах Центральной Азии. Сборник статей по итогам Международной научно-практической конференции «Мир труда в XXI веке: адаптация к новым реалиям». – М.: ИИЦ АТиСО, 2024. С.7-11.

[68-А] Ананченкова П.И. Трудоспособность пожилых работников: проблема профессиональных навыков и компетенций.

Сборник статей IX Международной научной конференции «Донецкие чтения 2024: образование, наука, инновации, культура и вызовы современности» - Донецк: ДонГУ, 2024. С.8-10.

[69-А] Бахриев У.А., Ананченкова П.И. Почему пожилые люди становятся трудовыми мигрантами? Основные причины, факторы, мотивация. Альманах устойчивого развития: методология, теория, практика. 2024 №.48(53). С.4-10.

[70-А] Ананченкова П.И. Продление трудовой активности пожилых работников: обзор зарубежных целевых программ. II Международная научно-практическая конференция «Экономика знаний: теория, практика, перспективы развития». – Донецк: ГБУ «ИЭИ», 2024. С.552-558.

[71-А] Шапиро С.А., Ананченкова П.И. Значимость работы как мотивационный потенциал. Мир труда в XXI веке: состояние и динамика человеческого капитала. Сборник материалов IX Международной научно-практической конференции. Москва, 2023. С. 312-317.

[72-А] Ананченкова П.И. Проблема оценки влияния обучения на развитие человеческого капитала компании. Современные механизмы трансформации общества: вчера, сегодня, завтра. Сборник материалов Международной научно-практической конференции. – Новороссийск, НФ ФУ, 2023. С. 19-24.

[73-А] Ананченкова П.И. Исследования человеческого капитала в контексте взаимосвязи здоровья и образования (краткий обзор зарубежных исследований). Мир труда в XXI веке: состояние и динамика человеческого капитала. Сборник статей Международной научно-практической конференции. – М.: АТиСО, 2023. С. 27-31.

[74-А] Добровольская Т.Ю., Ананченкова П.И. Старение населения, социальное обеспечение и проблема достижения целей устойчивого развития. Альманах устойчивого развития: методология, теория, практика. 2023. №46(51). С.10-16.

[75-А] Добровольская Т.Ю., Ананченкова П.И. Социальная активность как фактор долголетия и социального благополучия пожилых. Альманах устойчивого развития: методология, теория, практика. 2023. №47(52). С.4-10.

[76-А] Ананченкова П.И., Кузнецов М.Ю. Развитие программ наставничества и ученичества на рабочем месте: роль профсоюзов. Труд и вызовы современности: от уроков прошлого к перспективам будущего. Сборник статей по материалам Международной научно-практической конференции (Москва, 1.11.2022 г.). – М.-Берлин: Директ-Медиа, 2022. С.11-15.

[77-А] Амонова Д.С., Ананченкова П.И. Трудовое долголетие и занятость работников старших возрастных групп: социо-культурный аспект. Научкоград: наука, производство, общество (Электронный журнал). 2022. №4. URL:https://s-lib.com/issues/sps_2022_04_a3/

[78-А] Ананченкова П.И. Корпоративные программы стимулирования трудовой активности работников старших возрастных групп: от гибкой занятости до обучения навыкам. Научоград: наука, производство, общество (Электронный журнал). 2022. URL:https://s-lib.com/issues/sps_2022_04_a4/

[79-А] Ананченкова П.И. О необходимости преподавания дисциплин «Экономика труда» и «Социология труда» в рамках одного учебного курса. Экономика труда: перспективы научных исследований и подготовки специалистов. Сборник материалов II Международной научно-практической конференции «Костинские чтения». – М.: ИИЦ АТиСО, 2019. С. 113-116.

[80-А] Ananchenkova P.I., Tonkonog V., Goryainov A. Distance learning as the professional development tool of employees under the company staff policy [Дистанционное обучение как инструмент повышения квалификации сотрудников в рамках кадровой политики компании]. eLearning and Software for Education Conference. New technologies and redesigning learning spaces. Volume 2 - 15th International Scientific Conference on eLearning and Software for Education, eLSE 2019. 2019. P. 338-344.

[81-А] Ананченкова П.И. STEM-фриланс: новые возможности женской самозанятости. Гендерное измерение цифровой экономики: от стратегии к действию (2018-2030). Материалы Всероссийской конференции с международным участием. – Иваново: Ивановский государственный университет, 2018. С. 131-134.

[82-А] Ананченкова П.И., Мартиросян О.А. Миллениалы на рынке труда: что могут и чего хотят дети цифровой эры. Труд: вызовы цифровизации. Сборник материалов I Международной научно-практической конференции «Костинские чтения». – М.: ИИЦ АТиСО, 2018. С. 45-52.

V. Результаты интеллектуальной деятельности, приравненные к публикациям в научно-рецензируемых журналах

[83-А] Ананченкова П.И., Васильева Н.В., Николаев М.С., Шаповалова М.С., Щадная М.А., Ястреб Н.А. Эйджизм в социально-трудовых отношениях. Свидетельство о регистрации базы данных №2025621767 от 28.03.2025.

[84-А] Ананченкова П.И. Мотивация пожилых работников к продолжению трудовой деятельности и обзор зарубежных целевых программ стимулирования занятости граждан старших возрастных групп. Свидетельство о регистрации базы данных № 2026620785 от 24 февраля 2026 г.

[85-А] Ананченкова П.И. Трудовое долголетие: желания, возможности, ограничения занятости после выхода на пенсию (сравнительное исследование в Российской Федерации и Республике Таджикистан). Свидетельство о регистрации базы данных №2026620794 от 24 февраля 2026 г.

[86-А] Ананченкова П.И. Социализация пожилых россиян в условиях развития цифровых технологий. Свидетельство о регистрации базы данных № 2026620987 от 05.03.2026

**АКАДЕМИЯИ МИЛЛИИ ИLMҲОИ ТОҶИКИСТОН
ИНСТИТУТИ ФАЛСАФА ВА СИЁСАТШИНОСИИ
БА НОМИ А. БАҲОВАДДИНОВ**

ВБД: 316.346.32-053.9+613.98

Бо ҳуқуқи дастнавис



АНАНЧЕНКОВА ПОЛИНА ИГОРЕВНА

**ТАНЗИМИ ИҶТИМОИИ ДАРОЗУМРИИ МЕҲНАТӢ
ДАР ШАРОИТИ ПИРШАВИИ ДЕМОГРАФӢ**

АВТОРЕФЕРАТИ

диссертатсия барои дарёфти дараҷаи илмӣ доктори илмҳои
ҷамъиятшиносӣ тибқи ихтисоси 22.00.03 – Ҷомеашиносӣ ва
демографияи иқтисодӣ

Душанбе - 2026

Диссертатсия дар шӯбаи ҷомеашиносии Институти фалсафа ва сиёсатшиносии ба номи А. Баҳоваддинови Академияи миллии илмҳои Тоҷикистон иҷро карда шудааст.

Мушовири илмӣ	Амонова Дилбар Субҳоновна – доктори илмҳои иқтисодӣ, профессор, профессори кафедраи менеҷмент ва маркетинги Донишгоҳи славянии Россия ва Тоҷикистон.
Муқарризони расмӣ:	Темаев Тимур Вадудович – доктори илмҳои сотсиологӣ, профессори кафедраи сотсиологияи Муассисаи федералии давлатии таълимии бучетии таҳсилоти олии «Донишгоҳи молиявии назди Ҳукумати Федератсияи Россия» (ш. Москва, Федератсияи Россия). Омуралиев Нурбек Ашимканович – доктори илмҳои сотсиологӣ, профессор, мудири Маркази таҳқиқоти иҷтимоии Институти фалсафа, ҳуқуқ ва таҳқиқоти иҷтимоӣ-сиёсии ба номи А. Алтмышбаев, Академияи миллии илмҳои Ҷумҳурии Қирғизистон (ш. Бишкек, Ҷумҳурии Қирғизистон). Шозимов Пулат Давронович – доктори илмҳои фалсафа, профессор, ходими калони илмии Лоихаи Оғохон «Инсоншиносӣ»-и Мактаби олии рушдии Донишгоҳи Осиёи Марказӣ (ш. Душанбе, Ҷумҳурии Тоҷикистон).
Муассисаи пешбар	Институти иқтисодиёт ва демографияи Академияи миллии илмҳои Тоҷикистон

Ҳимояи диссертатсия санаи «04» декабри соли 2026, соати 13:00 дар ҷаласаи Шурои диссертатсионии 6D.KOA-104 назди Институти фалсафа ва сиёсатшиносии ба номи А. Баҳоваддинови Академияи миллии илмҳои Тоҷикистон баргузор мегардад (734025, Ҷумҳурии Тоҷикистон, ш. Душанбе, хиёбони Рӯдакӣ, 33).

Бо матни диссертатсия дар китобхонаи илмӣ ба номи Индира Гандии Академияи миллии илмҳои Тоҷикистон (734025, Ҷумҳурии Тоҷикистон, ш. Душанбе, хиёбони Рӯдакӣ, 33) ва ҳамчунин дар сомонии расмӣ Институти фалсафа ва сиёсатшиносии ба номи А. Баҳоваддинови АМИТ (www.ifppanrt.tj)

Авореферат _____ соли 2026 фириастода шудааст.

Котиби илмӣ
Шурои диссертатсионии 6D.KOA-104,
номзади илмҳои фалсафа, дотсент
E-mail: sociology.ifppanrt.tj@gmail.com



Насурова Б.А.

МУҚАДДИМА

Мубрамияти мавзуй таҳқиқот. Пиршавии аҳоли дар ҳама минтақаҳои асосии ҷаҳон ба амал меояд. Дар миқёси ҷаҳон ҳиссаи аҳолии пиронсол (аз 55-сола боло) “аз 9% соли 1994 дар соли 2014 то 12% зиёд гардид ва пешгӯй карда шудааст, ки дар соли 2050 синну соли пиронсолӣ ба 21% хоҳад расид” [31]. Дар Россия “ҳиссаи шахсони синну соли нафақа агар дар соли 1979 ба 16,3% баробар бошад, дар соли 2021 то 25,2% расид ва тибқи пешбиниҳои Хадамоти федералии омили давлатӣ дар соли 2036 ин рақам 28,8-30,1% -ро ташкил хоҳад дод” [11]. Дар соли 2015 ҳиссаи пиронсолон (аз 65-сола боло) дар Федератсияи Россия 13,4%-ро ташкил додааст, дар оғози соли 2024 бошад, ба 17% расидааст [2]. Агар дар соли 1990 ба як нафақахӯре, ки аз рӯи синну сол нафақа мегирад, 2,3 коргар рост ояд, он гоҳ дар соли 2021 бошад 1,6 коргар рост омадааст. Собиқ Котиби генералии СММ, Кофи Аннан дар яке аз баромадхояш қайд кардааст: ки «Пиршавии аҳоли барои одамони бори гарон нест, балки дастоварди мо аст, ин натиҷаи ғалаба бар бемориҳо, натиҷаи баланд шудани сатҳи зиндагӣ, ин дастоварди иҷтимоии мост» [3]. Феълан, “чунин рушди босуръати пиршавии аҳоли ба системаи тандурустӣ, таъминоти нафақаӣ, дар умум, ба иқтисодиёти Россия фишор меорад” [3]. .

Масъалаҳои мутобиқшавӣ ба технологияҳои босуръат рушдебанд, аз нав дида баромадани равишҳо ба таҳсилот, шуғл ва нафақа низ шадид боқӣ мемонанд. Воқеиятҳои нави демографӣ кодиранд, ки ба таназзули ҷиддии иҷтимоӣ иқтисодӣ оварда расонанд, ки бори иқтисодии минтақаҳо ба таври назаррас афзоиш диҳанд ва рушди онҳо боздоранд.

Зиёдшавии шумораи пиронсолон дар сохтори ҷамъият, алалхусус, бениҳоят калонсол, рушди мувозии хароҷот ба таъминоти иҷтимоиро собит сохта, миёни пиршавии зиёд, маъишӣ ва дар навбати худ бо хароҷот ба тандурустӣ ва таъминоти иҷтимоӣ алоқамандӣ вучуд дорад. Аз ин рӯ, татбиқи стратегияи пиршавии фаъол, ки алоқани мазкурро ба назар мегирад ва кӯшиш ба харҷ медиҳад, ки пеши роҳи бад шудани саломатӣ ва маъишӣ гирад, муҳим аст. Андешаи мазкур натавонанд дар сатҳи сиёсат, балки дар сатҳи инфиродӣ низ амалӣ карда мешавад. Ҳамзамон, пиршавӣ натавонанд падидаи аҳоли, балки таҷрибаи фардӣ ва воқеияти биоиҷтимоӣ ва объективӣ инфиродӣ мебошад.

Созмони умумиҷаҳонии тандурустӣ (СУТ) консепсияи сиёсатро пешниҳод кард, ки пиршавии фаъолро ҳамчун «раванди оптимизатсияи имконот барои саломатӣ, иштирок дар ҳаёти ҷомеа ва амният бо мақсади баланд бардоштани сифати зиндагӣ бо пиршавӣ» мусбат арзёбӣ мекунад [33].

Гузариши демографӣ тамоюле буда, далели равшани он аст, ки дар соли 1970 на бештар аз 20% аҳолии ҷаҳон то 80 сол умр дидаанд ва дар соли 2023 бошад, тақрибан нисфи онҳо ба ин синну сол расидаанд, ки барои бозорҳои меҳнат, сиёсати иҷтимоӣ ва тандурустӣ оқибатҳои ҷиддӣ дорад.

Пиронсолон ё шахрвандони гурӯҳҳои синну соли бузург дар сохтори ҷомеаи Россия яке аз гурӯҳҳои сершумори иҷтимоӣ мебошанд. Ҳамчун аксуламал ба мушкилоти демографӣ, кӯшишҳо барои таҳияи концепсияҳои фаъол дар соҳаи пиршавии аҳоли, ки дар байни онҳо бартарӣ доранд, концепсияи дарозумрии фаъол мебошад. Айни замон дар Россия Лоихаи миллии «Демография» ва «Стратегияи амалҳо ба манфиати шахрвандони насли калонсол дар Федератсияи Россия то соли 2025» амалӣ карда мешавад, ки ба фароҳам овардани шароит барои дарозумрии фаъол равона карда шудааст. Баланд бардоштани давомнокии умр ва сифати он, мавҷудияти молҳои моддӣ, ҷамъиятӣ ва омилҳои дигар барои баланд бардоштани фаъолияти шахрвандони калонсол, рушди шаклҳо, усулҳо ва самти ҳамкориҳои иҷтимоии онҳо мусоидат мекунанд. Дар суҳанронии Президенти Федератсияи Россия В.В. Путин дар Ҷаласаи Раёсати шӯрои давлатӣ 5-уми августи соли 2014 қайд карда шуд: «Ба нафақа баромадан набояд мақоми иҷтимоии шахрвандони Россияро паст кунад, балки бояд ба онҳо имкониятҳои иловагӣ барои ҳаёти пурмаҳсули фаъол фароҳам орад» [9].

Барои шахрвандони пиронсоли Россия, айни замон, намудҳои гуногуни фаъолияти фароғатӣ, эҷодкорӣ, варзиш, таҳсилот (аз он ҷумла, касбӣ), фаъолияти ихтиёрӣ мавҷуданд ва таҳқиқоти намоёндагии иҷтимоӣ аз омодагии пиронсоон барои идомаи фаъолияти меҳнатӣ пас аз расидан ба синни нафақа шаҳодат медиҳанд.

Пиршавӣ ҳамчун раванди иҷтимоӣ-демографӣ бо коҳиши фаъолияти иҷтимоӣ алоқаманд нест. Тасодуфӣ нест, ки бисёре аз барномаҳои давлатӣ, ки дар сатҳи федералӣ, минтақавӣ ва маҳаллӣ амалӣ мегарданд, мафҳуми дарозумрии фаъолро дар номи худ доранд. Дар ин ҳолат барномаҳо «пиршавии фаъол»-ро дар заминаи асосан берун аз фаъолияти меҳнатӣ баррасӣ мекунанд ва ба ҷанбаҳои некуаҳволии равонӣ ва эҳсосӣ, ки ба қаноатмандии ҳаёт мусоиданд, мувофиқат мекунанд.

Дар баробари ин, яке аз шаклҳои дарозумрии фаъол дарозумрии меҳнатӣ мебошад, ки ҳамчун тамдиди фаъолияти меҳнатӣ имконияти амалӣ намудани фаъолияти касбӣ-меҳнатии пардохтшаванда баррасӣ карда мешавад. Дар фазои муносибатҳои

иҷтимоӣ-меҳнатӣ равандҳо ва падидаҳои махсус мушоҳида мешаванд, ки хусусияти синну соли шаҳрвандони калонсолро инъикос мекунанд ва ба аломатҳои равшани нобаробарӣ ва синну соли геронтологӣ хосанд. Сиёсати давлатии иҷтимоии Россия, ки ба ҳавасмандгардонии дарозумрии ҷаҳон нигаронида шудааст, нишон медиҳад, ки ягон амали мақсадноки системавӣ нисбат ба ҳавасмандгардонии дарозумрии меҳнатӣ вучуд надорад.

Дар сатҳи корпоративӣ, ки дар он самаранокии умумии кормандони гурӯҳҳои синну соли калон дар якҷоягӣ бо садоқати баланд, интизориҳои пасти музди меҳнат ва омилҳои дигар ба рақобатпазирии кормандони калонсол дар бозори меҳнати дохили ширкат мусоидат мекунанд, ҳанӯз ҳам хоҳиши корфармоёнро барои ҷавонтар намудани синну соли миёнаи кормандон мушоҳида мегардад. Таҷрибаи омӯзиши корпоративии кормандони калонсол, чорабиниҳо оид ба рушди масъала, салоҳият ва тадбирҳои дигаре, ки барои дароз кардани ҷаҳонияти касбӣ ва меҳнатии онҳо шароит фароҳам меоранд, дуруст паҳн карда намешаванд.

Бо вучуди он, ки Ҷумҳурии Тоҷикистон ба таври анъанавӣ аз ҷумлаи кишварҳои аз ҷиҳати демографӣ «ҷавон» ба шумор меравад, дар даҳсолаи охир дар он равандҳои пиршавии демографӣ, ки бо коҳиши таваллуд, афзоиши давомнокии умр ва тағйиребии сохтори синну соли аҳоли вобаста аст, афзоиш меёбад. Тибқи маълумоти омори миллӣ ва пешгӯиҳои байналмилалӣ демографӣ ҳиссаи шахсони синну соли калон дар сохтори аҳолии Ҷумҳурии Тоҷикистон тамоюли устувори афзоишро дорад, ки ин аз воридшавии тадриҷии кишвар ба марҳилаи гузариши демографӣ шаҳодат медиҳад.

Дар Ҷумҳурии Тоҷикистон дар заминаи хусусиятҳои ҳаракатнокии захираҳои меҳнатӣ (пеш аз ҳама, вобаста ба муҳоҷирати меҳнатии шаҳрвандон 20-45 сол) дарозумрии меҳнатӣ бояд ҳамчун механизми ҷабронкунандаи кам кардани талафоти муҳоҷират ва сарборӣ ба системаи хифзи иҷтимоӣ баррасӣ карда шавад, зеро сатҳи пасти пардохтҳои нафақа дар кишвар ба идомаи ҷаҳонияти меҳнатии шаҳрвандоне, ки аз марзи нафақа гузаштаанд, вобаста аст.

Таҳлил ва таҳияи механизмҳои танзими иҷтимоии дарозумрӣ дар шароити пиршавии демографӣ самти муҳими такмили сиёсати иҷтимоии ҳар ду кишвар ва таъмини рушди устувори ҷомеа дар нақшаи дарозмуддат мебошад.

Ҳолатҳои мазкур ҷустуҷӯи механизмҳои самараноки танзими иҷтимоии дарозумрии меҳнат ва аҳамияти мавзӯи таҳқиқоти диссертатсиониро муайян месозанд.

Дарачаи таҳияи мушкilotи илмӣ. Мушкilotи танзими иҷтимоии умри дароз дар шароити пиршавии демографӣ байниисоҳавӣ аст ва дар самтҳои гуногуни илмӣ, аз ҷумла, иҷтимоии меҳнат, иқтисод, демография, сиёсати иҷтимоӣ, идоракунии захираҳои инсонӣ ва геронтология баррасӣ карда мешавад. Дар доираи мавзӯи зикршуда самтҳои зерини таҳқиқот фаҳмиши амиқӣ илмӣ пайдо карданд.

Қорҳои классикони афкори иҷтимоӣ ва иқтисодӣ, муаллифони назарияҳо ва концепсияҳои асосӣ, ки асоси методологии таҳқиқоти диссертатсиониро таъмин мекунанд, дар назар аст. Инҳо асарҳои Аристотел, Сисерон, Бурде П., Вебер М., Веблен Т., Гидденс Э., Дюркгейм Э. ва ғайра мебошанд, ки заминаи методологиро барои таҳқиқи танзими иҷтимоии дарозумрии меҳнатӣ таъмин мекунанд.

Таҳқиқоти демографии Аганбегян А.Г., Вишневский А.Г., Шербакова Е.М., Доброхлеб В.Г., Барсуков В.Н., Кондакова Н.А., Андреев Е.М., Кваша Е.А., Харкова Т.Л., Калмикова Н.М., Сафарова Г.Л., Сафарова А.А., Чуносова Е.Ю., Капелюшников Р.И., Локосова В.В., Рибалченко С.И., Каткова И.П., Рибакровский О.Л., Симагин Ю.А., Харкова Т.Л., Кваша Е.А., Ревич Б.А., Григорьева И.А., Мешерякова Н. Н. ва ғ. мушкilotи муосири иҷтимоӣ ва иқтисодӣ, таъсири пиршавии демографиро ба соҳаи муносибатҳои иҷтимоӣ-меҳнатӣ, инчунин ба рушди соҳаҳои соҳаи ғайри истеҳсолӣ: тандурустӣ, ҳифзи иҷтимоӣ ва ғайра инъикос мекунанд.

Таҳқиқот дар соҳаи демография зарурати муносибати комплекси ба танзими дарозумрӣ, аз ҷумла, чораҳо оид ба дастгирии шугли шаҳрвандони калонсол, ислоҳоти системаҳои нафақа ва ҳавасмандгардонии дарозумиро тасдиқ мекунанд.

Сиёсати демографии давлат, идоракунии давлатии равандҳои демографӣ, пешгӯӣ ва танзими онҳо, татбиқи лоиҳаҳо дар доираи сиёсати демографӣ ва самаранокӣ онҳо дар қорҳои Баришев Г.А., Бабишев В.Ю., Василев (Чистова) Е.В., Чичканов В.П., Калабихин И.Е., Казбеков З.Г., Осипов И., Попов Л.А., Доброхлеб В.Г., Кондаков Н.А. таҳқиқ карда шудаанд. Дар таҳқиқоти олимони болозикр ишора шудааст, ки дар шароити пиршавии демографӣ давлат вазифадор аст тавозуни байни шумораи аҳолии қобили меҳнат бо дастгирии рушди иқтисодӣ ва таъмини устувори низоми нафақа нигоҳ дорад.

Пешгӯӣ, танзим ва татбиқи лоиҳаҳо дар доираи сиёсати демографӣ васоити муҳимтарини идораи фаъолияти меҳнатии калонсолон шуда истодаанд. Ҷанбаҳои асосии пиршавӣ, хусусиятҳои шаҳрвандони калонсол ҳамчун гурӯҳи махсуси иҷтимоӣ дар сохтори ҷомеаи Россия, векторҳои фаъолияти иҷтимоии шаҳрвандони

калонсол, аз ҷумла, дар соҳаҳои таҳсилот, фарҳангӣ-маърифатӣ, фароғатӣ ва соҳаҳои дигар дар нашрияҳои Айзинова И. М., Исупова О. Г., Козлов В. А., Митрофанова Е. С., Илдарханова Ч. И., Гневашева В. А., Рустамова Г. М., Ершова Г. Н., Попова Л. А., Милаева Т. В., Зорина Е. Н., Ростовская Т. К., Шабунцова А. А., Князков Е. А., Ирбетская Е. А., Осеев А. А., Светков Г. А. ва дигарон баррасӣ шудаанд. Таҳқиқоти муаллифони дар ташаккули системаи самаранокӣ танзими иҷтимоии дарозумрӣ нақши калидӣ доранд.

Мушкилоти мутабиқсозии иҷтимоӣ ва иҷтимоикунонии шаҳрвандони калонсол дар давраи убури сарҳади синни нафақа. Як зумра муаллифоне, ки таҳқиқоти онҳо ба масъалаҳои зикршуда бахшида шудаанд, ба монанди Барков С. А., Маркеева А. В., Колодезникова И. В., Кученкова А. В., Ниорадзе Г. В., Хроненко Т. С., Рязанцева С. В., Синявская О. В., Червякова А. А., Горват Е. С. мебошанд. Таҳқиқоти онҳо дар доираи самти мазкур имкон медиҳад, ки омилҳои мусоидаткунанда ва ё баръакс, ба идомаи ғайрииқтимоӣ касбӣ монеъшавандаро муайян созад. Инчунин, муқаррар менамояд, ки кадом механизмҳои дастгирии иҷтимоӣ метавонанд самараноктар бошанд.

Нашрияҳои, ки ба мушкилоти таъмини нафақаи шаҳрвандони калонсол ҳамчун омилҳои ҳавасмандкунандаи шуғли меҳнатӣ ва идомаи ғайрииқтимоӣ касбӣ-меҳнатӣ бахшида шудаанд, нашрияҳои Доброхлеб В. Г., Вопилова С. Н., Горлин Ю. М., Гришина Е. Е., Ляшок В. Ю., Федорова В. В., Малова Т. М., Даниелян В. А., Полтерович В. М., Соловьева А. К., Черних Н. А., Тарасова А. Н., Сирчина А. Е., Чичканова В. П., Василева (Чистова) Е. В., Тирсин А. Н., Степанов А. Н., Кашепов А. В., Сафонов А. Л., Угодников К. В. Ва дигарон мебошанд. Таҳқиқот имкон медиҳад, ки мафҳуми маҷмуавӣ механизмҳои танзими иҷтимоии дарозумрии меҳнатро ташаккул диҳанд. Дар ин асарҳо қайд карда мешавад, ки сиёсати самаранокӣ нафақа бояд ҳавасмандии гуногунро барои тамдиди шуғли шаҳрвандони калонсол, аз ҷумла, воситаҳои молиявӣ, андоз, иҷтимоӣ ва тиббиро ба назар гирад. Дар шароити муосир ислоҳоти нафақа бояд натавон ба мақсаднокӣ хароҷоти давлат, балки ба рушди дарозумрии ғайрииқтимоӣ рағбат карда шуда, ба шаҳрвандони калонсол имкон диҳад, ки аз ҷиҳати иқтисодӣ ғайрииқтимоӣ, аз ҷиҳати иҷтимоӣ ҷалбшуда ва аз ҷиҳати касбият мақбул бошанд.

Шуғл, вазъи бозори меҳнат, музди меҳнат, хусусиятҳои муносибатҳои иҷтимоӣ-меҳнатии кормандони гурӯҳҳои синну соли калон, таъбиш, арзбонӣ таҳассус, салоҳият, ҳосилнокӣ ва сифатҳои дигари қувваи корӣ дар асарҳои Агранович М. Л., Богданова А. Е., Василева (Чистова) Е. В., Тирсин А. Н., Вишневская Н. Т., Гимпельсон

В. Е., Капелюшников Р. И., Клепикова Е.А., Колоснисина М. Г., Воробева О. Д., Топилина А. В., Хроленко Т. С., Ниорадзе Г. В., Тонких Е. В., Груздева М. А., Колпина Л. В., Реутов Е. В., Сенокосов О. В. ва дигарон оварда шудаанд. Таҳқиқоти мазкур имкон медиҳад, то он мушкилоте, ки калонсолон зимни идомаи фаъолияти касбӣ дучор меоянд, механизмҳои оптималии дастгирии шуғли онҳоро муайян созад.

Таҳқиқоте, ки арзёбии объективӣ ва худбаҳодиҳии иқтисодии меҳнатӣ, имкониятҳои касбӣ, ҳавасмандӣ, хоҳиш ва омодагии шаҳрвандони калонсолро барои идомаи фаъолияти меҳнатии худ пас аз расидан ба синни нафақа инъикос мекунанд, имкон медиҳанд, ки монеаҳо ва ҳавасмандгардонии асосии фаъолияти иқтисодии онҳоро муайян созанд, барномаҳои муассири дастгирии давлатӣ барои ҳавасмандгардонии идомаи фаъолияти меҳнатӣ, татбиқи стратегияҳои корпоративии мутобиқсозии ҷойҳои корӣ барои кормандони калонсол, эҷоди барномаҳои иттилоотӣ ва таҳсилотӣ, ки муносибати мусбатро ба дарозумрии меҳнат, дар маҷмӯъ ташаккул медиҳанд, ташаккули сиёсати устувор ва фарогири иҷтимоию иқтисодӣ, ки ба идомаи фаъолияти меҳнатии шаҳрвандони калонсол ва баланд бардоштани сифати зиндагии онҳо мусоидат мекунанд. Масъалаҳои зикршуда мавзӯи омӯзиши Певна М. В., Шуклина Е. А., Киенко Т. С., Барсукова В. Н., Шабунова А. А., Кошарна Г. Б., Шанина Е. В., Маркеев А. В. ва дигарон мебошанд.

Ташаббусҳои давлатӣ, корпоративӣ, ҷамъиятӣ ва ғайра, ки ба ҳавасмандгардонии дарозумрии солим, фаъол ва таҳқиқоти дигар дар ин соҳа нигаронида шудаанд, барои таҳияи системаи ҷамъонибаи дастгирии иҷтимоӣ, иқтисодӣ ва институтсионалии коргарони калонсол заминаи илмӣ фароҳам оварда, ба ҷалби онҳо ба фаъолияти фаъоли касбӣ ва ҷамъиятӣ мусоидат мекунанд. Онҳо дар нашрияҳои Алешникова В.И., Бурсева Т. А., Нуриддинов З. А., Василева Е. В., Волкова О. А., Колоснисина М. Г., Хоркина Н. А., Короленко А. В., Барсуков В. Н., Попова Л. А., Зорина Е. Н., Фролова Е. А., Маланина В. А., Козина И. М., Зангиева И.К. баррасӣ гаштаанд.

Асосҳои иҷтимоӣ ва тамоюлҳои рушди демографии Ҷумҳурии Тоҷикистон, инчунин, динамикаи бозори миллии меҳнат дар асарҳои Шозимов П.Д., Амонова Д.С., Ризоқулов Т.Р., Раҷабова И.Р., Комилов А.К., Субҳонов А.И., Алиев Т.Н., Чурахонзода С. ва ғайра баррасӣ карда шудаанд. Муаллифонеро, ки асарҳои онҳо бевосита ба шуғли кормандони гурӯҳҳои синну соли калон, масъалаҳои дарозумрии фаъол ва фаъолияти иҷтимоии пиронсолон бахшида шудаанд, бояд махсус қайд кард. Инҳо олимони-шаҳрвандони

Тоҷикистон Шоисматуллоев Ш.Ш., Кодирзода Д.Б., Довгялло Я.П., Холиқзода О.Ю., Марупова Н.Ш. ва дигарон мебошанд.

Дар баробари ин, дар адабиёти илмӣ то ҳол моҳияти иҷтимоию иқтисодии дарозумрии меҳнатӣ ҳамчун падидаи иҷтимоӣ, принципҳо ва механизмиҳои танзими он, омилҳои, ки рушди онро муайян мекунад, оқибатҳои иҷтимоӣ ва иқтисодии сиёсати дарозумрии меҳнатӣ, таъсир ба некуаҳволии иҷтимоии шаҳрвандони калонсол, сатҳи омодагии онҳо барои идомаи фаъолияти меҳнатӣ ба таври кофӣ омӯхта нашудаанд. Мушкilotи ҷойдоштаи синну соли геронтологӣ, ҳосилнокии меҳнати кормандони калонсол ва механизми ҳалли онҳо то ҳол омӯхта нашудаанд. Ба таҳқиқоти амиқ ва ҳамаҷониба масъалаҳои зерин ниёз доранд: ҳамроҳии иттилоотӣ ва коммуникатсионии сиёсати ҳавасмандгардонии дарозумрии меҳнат, таҳлили афкори ҷомеа ва воситаҳои таъсиррасонӣ ба он ба мақсади ҳавасмандгардонии давом додани фаъолияти меҳнатӣ.

Бештари масъалаҳои хусусии дигар, ки дар маҷмӯъ мушкilotи танзими иҷтимоии дарозумрии меҳнатро дар шароити пиршавии демографии аҳолии Федератсияи Россия ташкил медиҳанд, то ҳол ҳалли худро наёфтаанд, ки ин зарурати гузаронидани таҳқиқоти диссертатсионӣ ва гузоштани ҳадаф, вазифаҳо, муайян намудани объект ва мавзӯи онро ба миён овард.

Робитаи таҳқиқот бо барномаҳо (лоиҳаҳо) ва мавзӯҳои илмӣ.

Мавзӯи таҳқиқоти диссертатсионӣ ба самтҳои афзалиятноки рушди стратегӣ ва иҷтимоию иқтисодии Федератсияи Россия ва Ҷумҳурии Тоҷикистон, ки бо фармони Президенти Федератсияи Россия аз 7-уми майи соли 2024, №309 «Дар бораи ҳадафҳои миллии рушди Федератсияи Россия барои давраи то соли 2030 ва дурнамо то соли 2036», Стратегияи миллии рушди Ҷумҳурии Тоҷикистон барои давраи то соли 2030, Барномаи рушди миёнамӯҳлати Ҷумҳурии Тоҷикистон барои солҳои 2021-2025, ки бо қарори Ҳукумати Ҷумҳурии Тоҷикистон аз 30-юми апрели соли 2021 таҳти №168 тасдиқ шудааст, инчунин ба ҳафадҳо ва афзалиятҳои дарозмуддати рушди кишвар, ки дар пайёмҳои Асосгузори сулҳу ваҳдати миллӣ – Пешвои миллат, Президенти Ҷумҳурии Тоҷикистон, муҳтарам Эмомалӣ Раҳмон ба Маҷлиси Олии Ҷумҳурии Тоҷикистон дар солҳои 2014-2015 ифода ёфтаанд, мувофиқат мекунад.

Мавзӯи таҳқиқоти диссертатсионии мазкур бо самтҳои асосии корҳои илмӣ-таҳқиқотии шӯъбаи сотсиологӣи Институти фалсафа ва сиёсатшиносии ба номи А. Баҳоваддинови Академияи миллии илмҳои Тоҷикистон, аз ҷумла бо мавзӯҳои илмӣ «Ташаккули ҷомеаи шаҳрвандӣ дар Тоҷикистон: ҳолат, омилҳои рушд ва дурнамо»

(солҳои 2019-2023) ва «Механизмҳои асосии ташаккули ҳувиати аҳолии Тоҷикистон» (солҳои 2024-2028), инчунин, бо нақшаи кори илмии кафедраи иқтисодиёт ва сотсиологияи тандурустии Институти миллии илмӣ-таҳқиқотии саломатии ҷамъиятии ба номи Н.А. Семашко, ки дар доираи Созишнома оид ба ҳамкорӣ дар соҳаи фаъолияти илмӣ-таҳқиқотӣ ва таълимӣ байни Институти миллии илмӣ-таҳқиқотии саломатии ҷамъиятии ба номи Н.А. Семашко (шаҳри Москва) ва Донишгоҳи Славянии Россия ва Тоҷикистон (шаҳри Душанбе) аз 1-уми октябри соли 2024 (р/н) амалӣ мегардад, робитаи бевосита дорад.

ТАВСИФИ УМУМИИ ТАҲҚИҚОТ

Мақсади таҳқиқоти диссертатсионӣ - рушди назария ва методологияи танзими иҷтимоии дарозумрӣ дар шароити пиршавии демографӣ.

Вазифаҳои омӯзиш:

- ба низомдарорӣ ва тавсеаи донишҳои илмӣ-назариявӣ дар соҳаи пиршавӣ, муайян кардани мафҳуми «дарозумрии меҳнатӣ» ва ошкор кардани моҳияти он дар заминаи муқаррароти назарияҳои иҷтимоӣ, демографӣ ва иқтисодӣ;

- пешниҳоди асосҳои назариявии дарозумрии меҳнат ҳамчун объекти танзими иҷтимоӣ;

- асоснок кардани моҳияти танзими иҷтимоии дарозумрии меҳнат ҳамчун системаи бисерқабата;

- таҳияи асосҳои концептуалии танзими иҷтимоии дарозумрии меҳнатӣ ва асоснок кардани нақши давлат дар татбиқи он;

- таҳлили таҷрибаи ватанӣ ва хориҷии татбиқи сиёсати давлатии танзими дарозумрии меҳнатӣ, ба низом даровардани усулҳои иштироки давлат дар ҳавасмандгардонии фаъолияти меҳнатии аҳоли дар шароити пиршавии демографӣ;

- муайян кардани хусусиятҳои шуғли шаҳрвандони калонсол ва омилҳои он;

- муайян кардани монеаҳои тамдиди фаъолияти касбӣ-меҳнатии кормандони калонсол дар бозори меҳнати дохили ширкат ва таҳияи чораҳо оид ба рафъи онҳо дар доираи танзими иҷтимоии дарозумрии меҳнат;

- асоснок кардани воситаҳои танзими иҷтимоии дарозумрии меҳнат дар сатҳи корпоративӣ;

- асоснок кардани самтҳои медиа-сиёсат, ки вазифаи танзими иҷтимоии дарозумриро амалӣ мекунанд.

Объекти таҳқиқот - дарозумрии меҳнатӣ ҳамчун падидаи иҷтимоию иқтисодӣ, ки бо хусусиятҳои демографии тақрористеҳсоли аҳоли алоқаманд аст.

Мавзуи таҳқиқот - маҷмуи шароит, механизмҳо, технологияҳо ва омилҳои, ки танзими иҷтимоии дарозумрии меҳнатро дар шароити пиршавии демографӣ таъмин мекунанд.

Марҳилаҳо, макон ва даврани таҳқиқот. Таҳқиқоти диссертатсионӣ марҳила ба марҳила гузаронида шуда, марҳилаҳои зеринро дар бар гирифтааст.

Марҳилаи омодагӣ: дар ин марҳила мавзуи таҳқиқот интихоб карда шуд, нақшаи иҷроӣ кор таҳия гардид, баррасии адабиёти илмӣ гузаронида шуд ва инчунин, равишҳои назариявӣ-методологӣ муайян карда шуданд.

Марҳилаи асосӣ: гузаронидани таҳқиқоти эмпирикӣ, ҷамъоварӣ ва системасозии маълумот, коркарди он ва тафсири таҳлилӣ.

Марҳилаи ниҳой: ба батартиб даровардани натиҷаҳои ниҳоии таҳқиқот, ҷамъбасти онҳо ва инчунин таҳияи тавсияҳои амалӣ бахшида шудааст.

Дар ҳар як марҳила озмоиши натиҷаҳои миёнаи бадастомада дар шакли нашри мақолаҳои илмӣ, гузоришҳо ва муҳокимаи онҳо дар чорабиниҳои илмӣ оммавӣ амалӣ карда шуданд.

Ҷои гузаронидани таҳқиқот: шаҳри Москва, шаҳри Душанбе.

Давраҳои хронологии таҳқиқот солҳои 2007-2026-ро ташкил дода, марҳилаи асосӣ - даврани солҳои 2024-2025 мебошад.

Асоси назариявии таҳқиқот, ки хусусияти байнисоҳавии мушкilotи омӯхташударо инъикос мекунад, доираи васеи равишҳои концептуалиро дар бар мегирад, яъне танзими иҷтимоии дарозумрӣ дар шароити пиршавии демографӣ дар назар дошта шудааст. Он ба назарияҳои классикӣ ва муосир таъя мекунад, ки дастовардҳои иҷтимоӣ, иқтисодӣ, демографӣ ва геронтологӣ зеринро муттаҳид месозад:

- назарияҳои классикӣ иҷтимоӣ ва иқтисодӣ (функционализм, назарияи институтсионалӣ, назарияи сармояи инсонӣ, назарияи бозори сегментии меҳнат, назарияи низоъ, интераксионизми рамзӣ, назарияи стратификатсия аз рӯи синну сол, концепсияи пиршавии ғайри ва давлати иҷтимоӣ ва ғайра);

- равишҳои муосири геронтологӣ ва демографӣ (назарияи даврани ҳаёт ва концепсияи касб, назарияи пиршавии муваффақ (ғайри), концепсияҳои тағйирефтаи мутобиксозии иҷтимоии пиронсолон (назарияи ғайрият, назарияи ҷудошавӣ) ва ғайра);

- асосҳои институтсионалӣ ва сиёсӣ-иқтисодӣ (таҳқиқот оид ба сиёсати иҷтимоӣ, таъминоти нафақа, танзими муносибатҳои меҳнатӣ ва шуғли пиронсолон, таҳлили нақши давлат, сохторҳои корпоративӣ ва медиа, ҳамчун субъектҳои танзими иҷтимоӣ ва ғайра).

Ҳамин тариқ, асоси назариявии таҳқиқот дар марзи сотсиологии иқтисодӣ, сотсиологии меҳнат, демография, сиёсати иҷтимоӣ ва геронтология ташаккул ёфтааст. Ин баррасии ҳаматарафа ва ҳамачонибаи падидаи дарозумрии меҳнатро, аз ҷумла, табиати био-иҷтимоии он, шароити институтсионалӣ, муқаррароти инфиродӣ ва намояндагӣҳои ҷамъиятиро таъмин мекунад.

Асоси методологии таҳқиқоти диссертатсионӣ омезиши усулҳои умумиилмӣ, махсус ва байнисоҳавиро дар бар мегирад, ки таҳлили маҷмуии танзими иҷтимоии дарозумрии меҳнатро дар шароити пиршавии демографӣ таъмин месозад.

1. Принсипҳо ва равишҳои умумии методологӣ - равиши системавӣ, ки ба дарозумрии меҳнатӣ ҳамчун системаи бисерқабата ва бисеромилӣ имкон медиҳад ва унсурҳои давлатӣ, корпоративӣ, ҷамъиятӣ ва инфиродиро дар бар мегирад.

2. Равиши институтсионалӣ, ки ба таҳлили сохторҳо, меъёрҳо ва амалияҳои танзимкунандаи шуғли пиронсолон нигаронида шудааст.

3. Таҳлили сохторӣ-функционалӣ, ки ба ошкор намудани вазифаҳо ва робитаҳои байни институтҳои иҷтимоӣ имкон медиҳад ва дар дастгирии фаъолияти меҳнатии шахрвандони калонсол иштирок мекунад.

Дар раванди гузаронидани таҳқиқоти диссертатсионӣ усулҳои умумиилмӣ таҳқиқот - таҳлил, синтез, расмиятсозӣ, аналогия ва системасозӣ истифода шудаанд. Таҳияи асосҳои методологии танзими иҷтимоии дарозумрии меҳнатӣ ба усулҳои таҳлили системавӣ, институтсионалӣ ва сохторӣ-функционалӣ асос ёфтааст. Дар раванди коркарди иқтисодӣ-оморӣ ва тафсири маҷмуи маълумот оид ба вазъи демографӣ ва иҷтимоию иқтисодӣ дар Россия ва минтақаҳои он усулҳои таҳлили ретроспективӣ ва муқоисавӣ, усулҳои арзёбии коршиносон, пурсиш, таҳлили мундариҷа, таҳлили медиа, таҳлили дуввуми маълумот ва усулҳои дигари таҳқиқоти иҷтимоӣ ва иқтисодӣ истифода шуданд.

Навгони илмӣ таҳқиқот аз асосноккунии маҷмуавии назариявӣ-методологии дарозумрии меҳнатӣ ҳамчун падидаи бисерқабатаи био-иҷтимоӣ, ошкор кардани табиати ҳамоҳангсозии сегона ва механизмҳои танзими иҷтимоии он дар шароити пиршавии демографӣ, аз ҷумла, сатҳҳои давлатӣ, корпоративӣ ва инфиродӣ, муайян кардани маҳдудиятҳои институтсионалӣ, иҷтимоӣ-фарҳангӣ

ва арзишӣ-иттилоотии дароз кардани фаъолияти меҳнати коргарони калонсол, асоснок кардани нақши синну соли геронтологӣ ва номутаносибии сиёсати медиа, ҳамчун омилҳои таваққуфи дарозумрии меҳнатӣ, инчунин, таҳияи модели концептуалии танзими иҷтимоии дарозумрии меҳнатӣ бо назардошти таҷриба ва хусусиятҳои байналмилалӣ Федератсияи Россия ва Ҷумҳурии Тоҷикистон мебошад.

Дар маҷмӯъ, наwgониҳои таҳқиқоти диссертатсионӣ аз муқаррароти зерин иборат мебошанд.

1. Дониши назариявӣ ва моҳияти мафҳумҳои «пиршавӣ», «дарозумрии фаъл» ҳамчун падидаҳои био-иҷтимоӣ, ки хусусиятҳои демографии тақрористеҳсоли аҳолиро инъикос мекунанд, васеъ карда шудаанд. Муносибати онҳо бо мафҳуми «дарозумрии меҳнатӣ», ки падидаи био-иҷтимоӣ мебошад, бо қобилиятҳои физиологӣ, рӯҳӣ, маърифатӣ ва ангезаи шахс барои идомаи фаъолияти меҳнатӣ пас аз ба охир расидани давраи синни қобили меҳнат, инчунин, маҷмуи шароити объективӣ таъминкунандаи имконияти воқеии фаъолияти мазкур муайян карда шудааст.

2. Муқаррароти назариявӣ дарозумрии меҳнатӣ бо назардошти моҳияти сегонакунии он:

- аз як ҷониб, қонуниятҳои тамоюлҳои умумичаҳони демографӣ ва иҷтимоӣ-меҳнатӣ,
- аз ҷониби дигар, хусусиятҳои рушди иҷтимоӣ-иқтисодии ҳудудӣ ва тақрористеҳсоли аҳоли дар минтақаи алоҳида,
- аз ҷониби сеюм, муқаррароти аксиологӣ инфиродӣ, ҳавасмандгардонӣ ва праксеологӣ шахс барои тамдиқи фаъолияти касбӣ ва меҳнатӣ омӯхта шудааст.

Асоснок карда шудааст, ки танзими иҷтимоӣ дарозумрӣ дар сатҳи давлатӣ ва корпоративӣ амалӣ карда мешавад.

3. Танзими иҷтимоӣ дарозумрӣ ҳамчун системаи бисерқабата дар:

- сатҳи давлатӣ, ки сиёсатро тавассути ҳуҷҷатҳои қонунгузорӣ ва стратегӣ амалӣ мекунад;
- сатҳи корпоративӣ, ки дастгирии фаъолияти меҳнатиро тавассути таҷрибаҳои дохилиширкатӣ таъмин месозад;
- сатҳи инфиродӣ, ки ҳавасмандии шахсӣ, малака ва муносибати рафторӣ коргарони калонсолро дар бар мегирад, коркард шудааст. Исроҳ карда шудааст, ки механизмҳои асосии танзими иҷтимоӣ дарозумрии меҳнатӣ дар шароити пиршавӣ демографии аҳоли бояд намудҳои ғайрирасмӣ (ғайримуқаррарӣ)-и танзимгарони иҷтимоӣ бошанд, ки вижагии онҳо дар арзишмандӣ ва иттилоотӣ аст.

4. Таърифи сиёсати давлатии дарозумрии меҳнатӣ муайян карда шудааст. Дар асоси таҳлили иқтисодӣ саҳтгирии сиёсати давлатии дарозумрии фаёли давлати Россия дар қисмате, ки дароз кардани ҳаёти фаёли меҳнатии шаҳрвандони Россияро таъмин мекунад, хусусияти банақшагирӣ ва лаҳзавӣ доштани чорабиниҳои алоҳидаи ҳавасмандкунандаи дарозумрии меҳнатӣ ва самаранокии пасти онҳо асоснок карда шудааст. Дар Ҷумҳурии Тоҷикистон сиёсати давлатии дарозумрии меҳнатӣ ба эътибор гирифта нашудааст ва бештар хусусияти назариявӣ ва ояндабинӣ дорад.

5. Дар асоси таҳлили таҷрибаи байналмилалӣ таснифи усулҳои иштироки давлат дар танзими иҷтимоии дарозумрии меҳнатӣ таҳия карда шуда модели концептуалии танзими иҷтимоии дарозумрии меҳнатӣ коркард ва пешниҳод карда шудааст.

6. Намуди шуғли шаҳрвандони калонсол муайян ва асоснок карда шудааст, ба назар гирифтани натиҷаи ду гурӯҳи омилҳо мебошад: аз як тараф, хусусиятҳои биологӣ пиршавии организми инсон ва коҳиши имкониятҳо ва қобилиятҳои объективӣ шахс ба меҳнат; аз тарафи дигар - монеаҳое, ки дар соҳаи муносибатҳои иҷтимоӣ-меҳнатӣ ба вучуд меоянд, фаёлияти меҳнатии кормандони гурӯҳҳои синну соли калонсолро маҳдуд мекунад.

7. Сабаби асосии маҳдуд кардани фаёлияти меҳнатии кормандони гурӯҳҳои синну соли калон дар бозори меҳнати дохили ширкат исбот шудааст, ки синну соли геронтологӣ мебошад ва дар муносибатҳои иҷтимоӣ-меҳнатӣ зоҳир мешавад, ки омили маҳдудкунандаи рушди касбӣ, мансабӣ ва мансабии коргарони калонсол мебошад.

8. Асоснок карда шуда аст, ки дар сатҳи микроиқтисодӣ (дар сатҳи субъектҳои алоҳидаи хоҷагидорӣ) воситаҳои танзими иҷтимоии дарозумрии меҳнатӣ барномаҳои корпоративӣ дастгирии кормандони гурӯҳҳои синну соли калонтар мебошанд. Барномаҳои корпоративӣ имкон медиҳанд, ки устувории дохилии коргарони калонсол ва рақобатпазирии онҳоро баланд бардошта, ба нигоҳ доштани иқтисодии захираҳои инсонии ташкилотҳо мусоидат намоянд.

9. Норасоии сиёсати муносири медиа дар танзими иҷтимоии дарозумрӣ ошкор карда шуда сохтори асосии мавзӯи он ба ташаккули қолабҳои манфии симои коргарони калонсол мусоидат мекунад ва шаҳрвандони калонсолро ҳамчун захираҳои самараноки меҳнатӣ муайян мекунад.

Барои ҳимоя муқаррароти зерин бароварда мешавад:

1. Таърифи муаллифии дарозумрӣ. Дар таҳқиқоти диссертатсионӣ таърифи дарозумрии меҳнатӣ ҳамчун намууди маҳсули дарозумрии ғаёл ва падидаи био-иҷтимоӣ таҳия ва асоснок карда шудааст, ки қобилият, ҳавасмандӣ ва омодагии шахсро барои идомаи ғаёлияти касбии меҳнатӣ пас аз расидан ба синни нафақа инъикос мекунад. Ин мафҳум маҷмуи параметрҳои физиологӣ, маърифатӣ ва рӯҳравонии шахс, инчунин, шароити объективӣ ва омилҳои иҷтимоиро, ки ба ғаёлияти меҳнатии ӯ мусоидат мекунанд, дар бар мегирад. Ҳамин тариқ, дарозумрии меҳнатӣ аз мафҳумҳои пиршавӣ, дарозумрии ғаёл фарқ мекунад, зеро он ҳам ҷанбаҳои шахсӣ ва ҳам сохторӣ ва иҷтимоиро ба назар мегирад.

2. Дарозумрии меҳнатӣ ҳамчун сохтори био-иҷтимоӣ ва объекти танзими иҷтимоӣ. Моҳияти дарозумрии меҳнатӣ хусусияти сегонакунӣ дорад, ки дар зер таъсири амалҳои зерин оварда шудааст:

- тамоюлҳои ҷаҳонии пиршавии демографӣ ва тағйиребии бозори меҳнат;

- омилҳои минтақавӣ, ки хусусияти рушди иҷтимоию иқтисодии онҳоро инъикос мекунанд;

- муқаррароти инфиродии коргарони калонсол, аз ҷумла, арзишҳо, қобилиятҳои касбӣ ва омодагии субъективӣ барои идомаи шуғл.

Чунин баррасӣ имкон медиҳад, ки ҳамкориҳои маҷмуавии макро, мезо - ва микроомилҳое, ки ба ҷалби шахрвандони калонсол ба ғаёлияти касбӣ таъсир мерасонанд, ба назар гирифта шаванд.

3. Хусусияти сатҳии танзими иҷтимоии дарозумрӣ. Танзими иҷтимоии дарозумрӣ, ки системаи мақсадноки стратегияҳо, воситаҳо ва тадбирҳост, ки ба ҳифз, рушд ва дастгирии ғаёлияти меҳнатии шахрвандон пас аз ба нафақа баромадан, аз ҷумла, механизмҳои мутобиксозии ҷойҳои корӣ, бозомӯзӣ, ва ҳавасмандгардонии шуғл нигаронида шудаанд.

Дар сатҳи макро- механизми танзими иҷтимоӣ сиёсати давлатии (медиа) дарозумрии меҳнатӣ аст; дар сатҳи микро- механизми барномаҳои корпоративии саломатӣ, омӯзиш ва роҳнамоии коргарони калонсол мебошад. Дар низоми танзими иҷтимоӣ ба танзимгарони ғайрирасмӣ, ба монанди арзишҳои ҷамъиятӣ, муҳофизаҳои медиа ва муқаррароти фарҳангӣ, ҳамчун чараёнҳои калидии паҳши иҷтимоии меъёрҳо ва арзишҳои дарозумрӣ диққати маҳсус дода мешавад.

4. Муайян намудани сиёсати давлатии дарозумрӣ. Сиёсати давлатии дарозумрии меҳнатӣ маҷмуи шароит, механизмҳо ва амалҳои давлат мебошад, ки ба ҳифзи дарозмуддати ғаёлияти

меҳнати аҳоли, қобилият, имконият ва ҳавасмандии шахсони алоҳида барои амалӣ намудани фаъолияти касбӣ ва меҳнатӣ дар тӯли солҳои тӯлонии ҳаёт пас аз расидан ба синни нафақа равона карда шудааст. Ба сиёсати давлатии Федератсияи Россия дар соҳаи тамдиди фаъолияти меҳнати шаҳрвандони калонсол беаҳамиятӣ ва нақшнингорӣ хос аст. Бо вучуди эълони ҳадафҳои дарозумрии фаъл дар ҳуҷҷатҳои стратегӣ (масалан, дар Лоихаи миллии демография, ки соли 2025 ба анҷом расид), муносибати системавӣ ба дастгирии дарозумрии меҳнатӣ вучуд надорад. Тадбирҳои амалишаванда хусусияти нопурра доранд ва ба сабабҳои амиқи хуруҷи бармаҳали шаҳрвандони калонсол аз бозори меҳнат таъсир намерасонанд. Тамоюлҳои демографӣ ва нишондиҳандаҳои ҳаракати аҳоли дар Ҷумҳурии Тоҷикистон зарурати таҳия ва татбиқи тадбирҳои сиёсати давлатии дарозумрии меҳнатро ба миён меоранд.

5. Таснифи усулҳои иштироки давлат дар танзими дарозумрӣ. Таснифи муаллифии усулҳое, ки бо ёрии онҳо давлат метавонад дар танзими умри дароз иштирок кунад, инҳоянд:

- меёриҳои ҳуқуқӣ (меёриҳои таъбири зиддисиннусолӣ, ҳифзи ҳуқуқҳои меҳнатӣ);
- иқтисодӣ (имтиёзҳои андоз, иловапулӣ, механизмҳои ҳавасмандкунонда);
- институтсионалӣ (ташкили сохторҳо ва барномаҳои махсус);
- ташкилию идоракунии (ҳамгирӣ ба сиёсати кадрӣ, мониторинги шуғл);
- чорабиниҳои иттилоотӣ-маърифатӣ (чорабиниҳои медиа, таҳсил ва маърифати аҳоли).

Таснифи таҳияшуда барои сохтани барномаҳои тамдиди шуғл дар сатҳи миллий ва минтақавӣ татбиқ карда мешавад.

6. Асосноккунии намуди шуғли коргарони калонсол. Намуди шуғли шаҳрвандони калонсол, ки таназзул ва ноустувории равиши касбии коргарони калонсолро шарҳ медиҳад, ошкор ва концептуалӣ карда шудааст. Он аз дохилшавӣ ё зина ба зина хориҷ кардани шахс аз фаъолияти меҳнатӣ дар зери таъсири омилҳои зерин иборат аст:

- омилҳои биологӣ (кам шудани қобилияти кориҳои функционалӣ);
- монеаҳои иҷтимоӣ (таъбири синнусолӣ, набудани шароити мувофиқ, камбудии бозтайёрии касбӣ).

7. Синну соли геронтологӣ ҳамчун монеаи дарозумрӣ. Тасдиқ карда шуд, ки монеаи калидии институтсионалӣ, ки ба дароз кардани фаъолияти касбии коргарони калонсол дар бозори меҳнати дохили ширкат монеъ мешавад, таъбири синнусолии геронтологӣ, ки шакли

таъбиз аз рӯи синну сол мебошад, дар коҳиши дурнамои касб, рад кардани омӯзиш, арзеби таассуби сифатҳои касбӣ ва аз бозори меҳнат берун шудан зоҳир мешавад. Синну солпарастӣ нобаробарии иҷтимоиро тақвият медиҳад ва пешгирии давлатӣ ва корпоративиро талаб мекунад.

8. Нақши барномаҳои корпоративӣ дар таъмини дарозумрӣ. Воситаҳои самараноки танзими микросотсиалии дарозумрии барномаҳои корпоративӣ инҳо мебошанд:

- баланд бардоштани ихтисоси коргарони калонсол;
- татбиқи системаҳои менторӣ;
- татбиқи ташаббусҳои ҳифзи саломатӣ.

9. Арзеби сиёсати медиа дар соҳаи дарозумрии меҳнат. Номутаносибии рӯзномаи муосири медиа муайян карда шудааст, ки ба ҷойи ҳавасмандгардонии фаъолияти меҳнатии шахрвандони калонсол, симои манфии пириро ҳамчун иштирокчи вазнин, вобаста ва камсамарии иқтисодиёт ташаккул медиҳад. Медиа вазифаи маърифатӣ ва танзимкунадаро иҷро намекунад ва баръакс, ба паҳншавии қолабҳо ва тамғагузори коргарони калонсол мусоидат мекунад.

Аҳамияти назариявӣ ва амалӣ. Аҳамияти назариявии натиҷаҳои таҳқиқот бо саҳмгузори дар рушди асосҳои назариявӣ-методологӣи сотсиологияи иқтисодӣ дар қисми таҳлил ва танзими муносибатҳои иҷтимоӣ-меҳнатӣ, ки таҳти таъсири пиршавии демографии аҳоли тағйир меёбанд, инчунин, амиқ кардани тасаввуроти илмӣ дар бораи механизмҳои танзими иҷтимоии дарозумрии меҳнатӣ муайян карда мешавад.

Аҳамияти илмӣ-амалии кор аз ҳалли масъалаи муҳими илмӣ вобаста ба зарурати ташаккул ва такмили механизмҳои танзими фаъолияти меҳнатии аҳолии калонсоли Федератсияи Россия иборат аст, ки аҳамияти муҳимми иҷтимоӣ-иқтисодӣ, сиёсӣ, фарҳангӣ ва хоҷагидорӣ дорад. Арзиши амалии таҳқиқот аз имконияти истифодаи муқаррароти назариявӣ-методологӣ, ҳулосаҳо ва тавсияҳои таҳияшуда дар фаъолияти мақомоти ҳокимияти давлатии сатҳи федералӣ ва минтақавӣ ҳангоми ташаккули сиёсати ҳавасмандгардонии дарозумрӣ, инчунин, ҳангоми таҳия ва татбиқи стратегияҳои минтақавии дарозумрии фаъл иборат аст, ки ба рушди устувори кишвар ва қаламравҳои он мусоидат мекунад.

Дарачаи эътимоднокии натиҷаҳои таҳқиқот. Дурустии натиҷаҳои илмӣ ва амалии таҳқиқот ба таҳлили пойгоҳи намоёндагии эмпирикии маълумоти дуумдараҷа бо истифодаи усулҳои миқдорӣ ва

сифатии таҳқиқот, усулҳои омории коркарди маълумоти гирифташуда асос ёфтааст.

Диссертатсия ба натиҷаҳои таҳқиқоте, ки довталаб шахсан ё бо иштироки бевоситаи ӯ анҷом дода шуда аст, асос ёфтааст: Кормандон, роҳбарон ва соҳибони ширкат дар бораи зарурати омӯзиши дохили ширкат, соли 2013; Нобаробарии гендерӣ дар соҳаи иҷтимоӣ – меҳнатӣ (таҷрибаи таҳқиқоти иҷтимоии Федератсияи иттифокҳои касабаи мустақили Россия), соли 2014; Ҷорӣ намудани технологияҳои фосилавӣ ба раванди таҳсил: мушкилоти таъминоти ташкилӣ, методӣ, кадрӣ ва технологӣ, соли 2016; Самаранокҳои рушди таҷрибаҳои таҳсилоти корпоративӣ аз мавқеи роҳбарони ширкатҳо, соли 2020; Зарурати ҳавасмандгардонӣ ва омодагии кормандон барои азхудкунии малака ва салоҳиятҳои рақамӣ, 2021; Ҳамкории шабакавӣ ҳамчун механизми ҳамгироии истеҳсолӣ ва таҳсилотӣ, соли 2022; Таҳлили тағйиребии системаи таҳсилоти корпоративӣ дар шароити тамоюлҳои муосири иҷтимоӣ-иқтисодӣ, соли 2022; Таъбири синну сол дар муносибатҳои иҷтимоӣ-муҳаббатӣ, соли 2025; Ҳавасмандгардонии коргарони солхӯрда барои идомаи фаъолияти меҳнатӣ ва баррасии барномаҳои мақсадноки хориҷии ҳавасмандгардонии шуғли шаҳрвандони синну соли калон, соли 2025; Дарозумрӣ: хоҳишҳо, имкониятҳо, маҳдудиятҳои шуғл пас аз нафақа (таҳқиқоти муқоисавӣ дар Федератсияи Россия ва Ҷумҳурии Тоҷикистон), соли 2024-2026 ва ғайра.

Мутобиқати шиносномаи ихтисос. Таҳқиқоти пешниҳодшуда дар доираи ихтисоси 5.4.2 - Сотсиологияи иқтисодӣ ва демография гузаронда шудааст ва ба шиносномаи он дар қисми марбут ба банди 3 мувофиқат мекунад. Ҳавасмандгардонии фаъолияти иқтисодӣ; банди 10. Проблемаҳои иҷтимоии шуғл; банди 18. Иқтисодиёт дар афкори ҷамъиятӣ; банди 19. Омили инсонӣ дар иқтисодиёт; банди 26. Афкори ҷамъиятӣ ва васоити ахбори омма дар бораи равандҳои демографӣ.

Саҳми шахсии довталаб аз иштироки бевоситаи ӯ дар таҳқиқоти зикршуда, ки дар давраи солҳои 2007-2026 гузаронда шудааст, иборат аст. Дар ҳамаи корҳо муаллиф ҳамчун ташаббускори гузаронидани онҳо, ташкилкунада ва роҳбари илмӣ гурӯҳи таҳқиқотӣ, иштирокчи таҳқиқоти саҳроӣ, коркарди маълумоти гирифташуда ва тафсири натиҷаҳо баромад кардааст.

Таҳқиқоти алоҳида дар якҷоягӣ бо ҳамкороне, ки ҳаммуаллифони асарҳое буданд, ки дар мавзӯи диссертатсия дар ин давра нашр карда шуданд, гузаронида шудаанд. Дар байни онҳо кормандон ва донишҷӯени ташкилоти таҳсилотӣ ва илмӣ Россия, Тоҷикистон ва хориҷӣ мебошанд.

Озмоиш ва истифодаи амалии натиҷаҳои таҳқиқоти муаллиф:

- бо пешниҳоди оммавии ғояҳои илмӣ ва натиҷаҳои таҳқиқот дар чорабиниҳои илмӣ-назариявӣ ва илмӣ-амалӣ;

- тавассути муаррифии ғояҳо ва натиҷаҳои ҷустуҷӯи илмӣ муаллиф дар маҷлисиҳои ҷомеаи академӣ;

- таҳияи маводҳои таълимӣ ва методӣ ва ҷорӣ намудани онҳо ба раванди таълимии тайер кардани кадрҳои касбӣ дар зинаҳои бакалаврият ва магистратура;

- бо усули интиқоли тавсияҳои таҳияшуда ба корхонаҳо ва ташкилотҳои давлатӣ, ҷамъиятӣ ва тиҷоратӣ барои истифодаи онҳо дар амалияи рушди захираҳои инсонӣ, тақрористеҳсоли салоҳиятҳои касбӣ ва ҳавасмандгардонии шуғли кормандони гурӯҳҳои синну соли калон;

- бо сабти натиҷаҳои фаъолияти зеҳнӣ дар Роспатент ва гирифтани Шаҳодатномаи бақайдгирии пойгоҳи додаҳо асоснок карда шудаанд.

Натиҷаҳои асосии таҳқиқоти муаллиф дар конференсияҳои байналмилалӣ, умумироссиягӣ ва чорабиниҳои илмӣ ва илмӣ-амалӣ, ки дар Федератсияи Россия ва Ҷумҳурии Тоҷикистон дар давраи солҳои 2007-2026 гузаронда шуда чандин маротиба гузориш дода шудаанд. Мазмунӣ таҳқиқоти диссертатсионӣ ва натиҷаҳои он ба ҷомеаи илмӣ ва академӣ дар шакли ҳисобот пешниҳод карда шуда, дар чаласаҳои кафедраҳои донишгоҳҳои Россия, Тоҷикистон ва хориҷӣ, ташкилотҳои илмӣ-таҳқиқотӣ муҳокима карда шуданд, инчунин, дар нашрияҳои омодашуда ва нашршудаи таълимӣ-методӣ, ки дар раванди таълимии тайёр кардани кадрҳои баландихтисос истифода мешаванд, инъикос ёфтаанд.

Натиҷаҳои таҳқиқоти илмӣ муаллиф ба фаъолияти амалии як қатор ташкилотҳои давлатӣ, тиҷоратӣ ва ҷамъиятӣ ҷорӣ карда шудаанд, ки дар бораи он маълумотномаҳо дар бораи санҷиш пешниҳод карда шудаанд.

Нашрияҳо дар мавзӯи диссертатсия. Натиҷаҳои таҳқиқот дар 86 нашрия, аз ҷумла, 7 мақола дар маҷаллаҳои дар пойгоҳи байналмилалӣ Scopus индексатсияшуда, 39 мақола дар маҷаллаҳои тақризшавандаи КОА-и Вазорати маориф ва илми Федератсияи Россия ва КОА-и назди Президенти Ҷумҳурии Тоҷикистон барои нашри натиҷаҳои илмӣ диссертатсия, 10 монография ва 4 натиҷаи фаъолияти зеҳнӣ, ки бо тартиби муқарраршуда ба қайд гирифта шудаанд, инъикосёфтаанд.

Сохтор ва ҳаҷми диссертатсия ба ҳадафҳо ва вазифаҳои гузошташуда мувофиқат мекунад, инчунин аз ҷиҳати мантиқӣ ва

пайдарпайии ҳалли онҳо дуруст аст. Диссертатсия аз рӯйхати мухтасари муқаддима, 5 боб, хулоса, тавсияҳо, рӯйхати манбаъҳо ва адабиёт, рӯйхати нашрияҳои илмӣ докталаби дараҷаи илмӣ ва зaмимаҳо иборат аст.

Кори диссертатсионӣ дар 301 саҳифаи матни хаттӣ оварда шуда 23 ҷадвал ва 49 расм дорад. Рӯйхати библиография 418 номгӯи манбаъҳо ва адабиётро дар бар мегирад, ки ҳангоми гузаронидани таҳқиқот истифода шудаанд.

ҚИСМИ АСОСИИ ТАҲҚИҚОТ

Муқаддима аҳамияти мавзӯи рисола, сатҳи таҳияи онро асоснок мекунад, объект ва мавзӯи таҳқиқот, ҳадаф, вазифаҳо, асосҳои назариявӣ ва методологӣ, фарзияи корӣ ва навовариҳои илмӣ, инчунин аҳамияти назариявӣ ва амалии рисоларо муайян мекунад.

Боби аввали рисола - «Асосҳои назариявӣ ва методологии танзими иҷтимоии дарозумрии корӣ дар шароити пиршавии демографӣ», асосҳои назариявӣ ва методологиро оиди таҳлилии танзими иҷтимоии дарозумрии корӣ дар шароити пиршавии демографии аҳоли ошкор мекунад. Муаллиф аз он фарзия бармеояд, ки пиршавии аҳоли яке аз муҳимтарин ва устувортарин равандҳои демографии замони мо буда, ба рушди иҷтимоию иқтисодӣ, бозори меҳнат, системаҳои нафақа, тандурустӣ ва муассисаҳои ҳифзи иҷтимоӣ таъсири бисёрҷониба мерасонад. Тибқи маълумоти Созмони Милали Муттаҳид “то соли 2050 шумораи одамони аз 60-сола боло аз 2,1 миллиард нафар зиёд хоҳад шуд, ки беш аз 22% аҳолии ҷаҳонро ташкил медиҳад” [30]. Ин тамоюлҳо тақозо мекунанд, ки ақидаҳои анъанавӣ дар бораи синну сол, пирӣ ва нақши одамони калонсол дар ҳаёти иҷтимоӣ ва касбӣ аз нав дида баромада шаванд.

Дар ин боб таъкид шудааст, ки омӯзиши падидаи пиршавӣ ба як равиши байнифаннӣ ниёз дорад, ки мафҳумҳои демографӣ, сотсиологӣ, иқтисодӣ, фалсафӣ, тиббӣ ва равониро муттаҳид мекунад. Нишон дода шуда аст, ки пиршавиро танҳо ҳамчун раванди биологӣ, ки бо тағйироти вобаста ба синну сол дар бадан алоқаманд аст, баррасӣ кардан мумкин нест. Он ҳамчун як сохтори иҷтимоӣ ва фарҳангӣ хизмат мекунад, ки аз ҷониби системаи меъёрҳои иҷтимоӣ, интизориҳо, амалияҳои институтсионалӣ ва арзишҳо ташаккул ёфтааст. Вобаста ба равиши илмӣ ва идеологии бартаридошта, пирӣ ё ҳамчун марҳилаи табиӣ ва ногузири давраи ҳаёт ё ҳамчун категорияи иҷтимоӣ, ки мақоми пиронсолон, ҳуқуқҳо, масъулиятҳои онҳо ва дараҷаи ҷалби онҳоро ба ҳаёти ҷамъиятӣ муайян мекунад, тафсир карда мешавад.

Тавачҷӯҳи махсус ба фаҳмиши фалсафии пиршавӣ дар доираи анъанаҳои гуногуни илмӣ зоҳир карда мешавад. Дар диссертатсия қайд карда мешавад, ки ҳатто файласуфони қадим пириро ҳамчун марҳилаи табиӣи вучуди инсон меҳисобидаанд, ки бо тағйирёбии қобилиятҳои ҷисмонӣ, инчунин бо ҷамъшавии таҷриба ва хиради зиндагӣ алоқаманд аст. Баъдтар, дар фалсафаи асримиёнагӣ ва муосири аврупоӣ, пиршавӣ бештар бо ғояҳои коҳиш, аз даст додани қувват ва вобастагӣ алоқаманд буд, ки асосан муносибати манфии иҷтимоиро нисбат ба пиронсолон муайян мекард. Баръакс, концепсияҳои илмӣи муосир ба моделҳои мусбати пиршавӣ, ки бо фаъолият, ҳамгироии иҷтимоӣ ва нигоҳдорӣи потенсиали қорӣ алоқаманданд, тавачҷӯҳи афзоянда зоҳир мекунад. Ҳамин тариқ, боби мазкур таҳаввулотӣ ғояҳо дар бораи пирӣ - аз муқаддассозӣ ва эҳтиром то маргинализатсия ва сипас то кӯшишҳо барои аз нав дида баромадани нақши пиронсолон дар заминаи афзоиши давомнокии умрро нишон медиҳад.

Самти асосии боби аввал таҳлили давомнокии меҳнат ҳамчун як падидаи иҷтимоӣи иқтисодӣ ва объекти мустақили танзими иҷтимоӣ мебошад. Муаллиф изҳор медорад, ки афзоиши давомнокии умр ва тағйирёбии сохтори синну солии аҳоли ба таври объективӣ ба тағйирёбии бозори меҳнат ва таҷдиди назар кардани модели анъанавӣи «давраи ҳаёт» оварда мерасонад, ки давраи фаъолияти меҳнатиро ба синну соли муайян қатъиян маҳдуд мекард. Дар ин шароит, давомнокии меҳнат ҳамчун омилӣ рушди устувори иқтисодӣ ва суботи иҷтимоӣ аҳамияти хоса пайдо мекунад.

Дар диссертатсия таъкид мешавад, ки давомнокии меҳнат бояд ҳамчун як шакли давомнокии фаъол, ки дар қобилият ва имконияти воқеии шахс барои нигоҳ доштани иштирок дар фаъолияти касбӣ пас аз расидан ба синни муқарраршудаи нафақа ифода меебад, баррасӣ карда шавад. Ғайр аз ин, фаъолияти меҳнатӣ дар пиронсолӣ метавонад “ҳам ихтиёрӣ ва ҳам ғайриихтиёрӣ бошад, ки аз омезиши омилҳои физиологӣ, равонӣ, касбӣ ва иҷтимоӣ вобаста аст” [24]. Муаллиф байни мафҳумҳои «давоминокии меҳнат» ва «давоминокии касбӣ» фарқ мегузорад ва таъкид мекунад, ки охири бӯ нигоҳ доштани “салоҳияти касбӣ ва қобилияти иҷроӣ самаранокии вазифаҳои қорӣ дар тӯли тамоми фаъолияти меҳнатӣ алоқаманд аст” [7].

Дар ин боб нишон дода шудааст, ки дараҷа ва сифати давомнокии меҳнат аз омилҳо дар сатҳҳои гуногун ташаккул меёбад. Сатҳи макро равандҳои демографӣ, тағйироти институтсионалӣ, ислоҳоти нафақа ва хусусиятҳои сиёсати шӯғли миллӣ ва минтақавиро дар бар мегирад. Сатҳи мезо шароити мушаххаси бозори меҳнат, стратегияҳои захираҳои инсонии корпоративӣ, хусусияти амалияҳои

дохилии ширкат ва муносибати корфармоёнро нисбат ба коргарони солхӯрда дар бар мегирад. Сатҳи микро хусусиятҳои инфиродӣ, аз ҷумла вазъи саломатӣ, ангезаи корӣ, сатҳи таҳсилот, таҷрибаи касбӣ ва самтҳои арзишмандиро дар бар мегирад. Дар ин боб таъкид шудааст, ки “бад шудани саломатӣ, коҳиши фаъолияти иҷтимоӣ ва хуруҷи бармаҳал аз бозори меҳнат метавонад доираеро ташкил диҳад, ки ҳам ба сифати зиндагии одамони солхӯрда ва ҳам ба фарогирии иҷтимоӣ ва иқтисодии онҳо таъсири манфӣ мерасонад” [17].

Қисми назарраси боб ба омӯзиши мафҳуми танзими иҷтимоии дарозумрии корӣ бахшида шудааст, ки муаллиф онро ҳамчун як системаи ҳамаҷонибаи механизмҳои расмӣ ва ғайрирасмӣ, ки барои танзими равандҳои иҷтимоӣ ва фароҳам овардани шароит барои иштироки дарозтар ва самараноктари шахрвандони калонсол дар қувваи корӣ равона шудаанд, шарҳ медиҳад. Нишон дода шудааст, ки танзими иҷтимоӣ воситаҳои ҳуқуқӣ, иқтисодӣ, ташкилӣ, таълимӣ ва фарҳангиро дар бар мегирад, ки ҳамоҳангии манфиатҳои давлат, тиҷорат ва ҳуди коргарони калонсолро таъмин мекунанд.

Дар рисола хусусияти бисёрқабатаи танзими иҷтимоии дарозумрии корӣ таъкид шудааст. Дар сатҳи давлатӣ, он тавассути таҳия ва татбиқи меъёрҳои қонунгузорӣ, барномаҳои фаъол ва солим барои пиршавӣ, ислоҳоти низоми нафақа ва чораҳо оид ба ҳавасмандгардонии шуғл ва бозомӯзии касбии шахрвандони солхӯрда амалӣ карда мешавад. Дар сатҳи корпоративӣ, сиёсати захираҳои инсонӣ, ки ба синну сол нигаронида шуда, мутобиқшавӣ дар ҷои кор, имконоти чандири шуғл, рушди роҳнамоӣ ва омӯзиши дохилӣ нақши муҳим мебозанд. Дар сатҳи инфиродӣ, танзим бо ангезаи шахсӣ барои идомаи кор, омодагӣ ба омӯзиш ва мутобиқшавӣ ва нигоҳ доштани саломатии ҷисмонӣ ва рӯҳӣ алоқаманд аст.

Аҳамияти танзимгарони ғайрирасмӣ, аз ҷумла муносибатҳои иҷтимоӣ, меъёрҳои фарҳангӣ ва воситаҳои ахбори омма, ки тасаввуротро дар бораи намунаҳои рафтори қобили қабул ва аз ҷониби ҷомеа тасдиқшуда дар пиронсолӣ ташаккул медиҳанд, таъкид шудааст. Муаллиф қайд мекунанд, ки маҳз тавассути ин чараёнҳо ҳам тафаккури мусбат ва ҳам манфӣ асосан такрор мешаванд ва ба муносибати ҷамъиятӣ нисбат ба фаъолияти кории одамони солхӯрда ва қобилияти воқеии онҳо барои идомаи фаъолияти касбии худ таъсир мерасонанд.

Дар боби аввал ҳулоса мешавад, ки умри дарози корӣ як раванди мураккаб ва бисёрченака буда, аз ҷониби омезиши омилҳо дар сатҳҳои гуногун ташаккул ёфтааст. Танзими муассири иҷтимоии он танҳо бо равиши ҳамаҷониба, ки механизмҳои институтсионалӣ, иқтисодӣ ва иҷтимоию фарҳангиро муттаҳид мекунанд, имконпазир

аст. Чаҳорчӯбаи назариявӣ ва методологии таҳияшуда дар ин боб ҳамчун замина барои таҳлили минбаъдаи эмпирикий ва асоснок кардани тавсияҳои амалӣ, ки ба пешбурди умри дарози корӣ дар заминаи пиршавии демографӣ нигаронида шудаанд, хизмат мекунад.

Дар боби 2 - «Нишондиҳандаҳои иҷтимоӣ-демографии бозори кунунии меҳнат ва шуғл дар Федератсияи Россия ва Ҷумҳурии Тоҷикистон», нишондиҳандаҳои иҷтимоӣ-демографии тавсифкунандаи бозорҳои кунунии меҳнат ва шуғл дар Федератсияи Россия ва Ҷумҳурии Тоҷикистон таҳлил карда шуда ба мақом ва иштироки қувваи кории шаҳрвандони солхӯрда диққати асосӣ дода шуда аст. Муаллиф изҳор медорад, ки тағйироти демографӣ пеш аз ҳама пиршавии мунтазами аҳоли ва тағйири сохтори синну солии қувваи корӣ, омилҳои асосии муайянкунандаи рушди бозорҳои меҳнат ва пайдоиши хатарҳои нави иҷтимоӣ ва иқтисодӣ мебошанд. Бо назардошти коҳиши аҳолии синни қобили меҳнат ва афзоиши ҳиссаи шаҳрвандони солхӯрда, аҳамияти таҳлили нақши онҳо дар сохтори иҷтимоии ҷомеа ва имкониятҳои онҳо барои иштирок дар фаъолиятҳои касбӣ меафзояд.

Дар ин боб нишон дода шудааст, ки пиронсолон дар сохтори иҷтимоии муосир ду намуди мавқеро дороянд: аз як тараф, онҳо анъанавӣ ҳамчун як гурӯҳи осебпазири иҷтимоӣ, ки ба дастгирии давлат ва ҷомеа ниез доранд, баррасӣ мешаванд; аз тарафи дигар, онҳо захираи муҳими рушди иҷтимоӣ иқтисодӣ буда, дорои сармояи инсонии ҷамъшуда, таҷрибаи касбӣ ва малакаҳои корӣ мебошанд. Равандҳои демографӣ, ки бо афзоиши давомнокии умр ва коҳиши сатҳи таваллуд алоқаманданд, боиси афзоиши аҳолии пиронсолон ва тағйирёбии тавозун байни гурӯҳҳои аз ҷиҳати иқтисодӣ фаъол ва ғайрифавол мегарданд. Ин тағйирот ба бозори меҳнат таъсири мустақим мерасонанд ва зарурати дароз кардани мӯҳлати кории шаҳрвандони калонсол ва аз нав дида баромадани моделҳои анъанавии шуғлро афзоиш медиҳанд.

Дар соли 2013 “шумораи одамони аз 60-сола боло 810 миллион нафарро ташкил дод, ки ба 11,7% аҳолии ҷаҳон баробар аст ва пешгӯиҳо нишон медиҳанд, ки афзоиши босуръат идома дорад: дар камтар аз як даҳсола, шумораи одамони аз 60-сола боло аз 1 миллиард нафар зиёд хоҳад шуд ва то соли 2050 он беш аз ду баробар афзоиш ёфта, ба 2 миллиард мерасад, ки тақрибан 21% аҳолии ҷаҳонро ташкил медиҳад” [26].

Дар даҳ соли охир, шумораи одамони солхӯрда дар саросари ҷаҳон 178 миллион нафар афзоиш ёфтааст, ки ба аҳолии Покистон, яке аз кишварҳои сараҳолитарин дар ҷаҳон, баробар аст.

Тибқи дурнамои аҳолии ҷаҳон аз ҷониби Шӯъбаи аҳолии СММ барои соли 2024, дар соли 2025 дар ҷаҳон 856,3 миллион нафар аз 65-сола боло хоҳанд буд, ки нисбат ба соли 2024 афзоиши 2,8%-ро нишон медиҳад. Онҳо 10,4%-и шумораи умумии аҳолиро ташкил медиҳанд. Дар таҳқиқот маълумоти зерин оварда шудааст: «Дар тӯли даҳсола аз соли 2020 то 2030, шумораи одамони аз 65-сола боло 38,5% афзоиш ёфта, каме бештар аз 1 миллиард нафар ё 11,7%-и шумораи умумии аҳолии Заминро ташкил медиҳад. То соли 2100 шумораи чунин одамон ба 2,4 миллиард нафар мерасад ва ҳиссаи онҳо дар шумораи умумии аҳолии сайера ба 23,7% мерасад» [12].

Пешгӯии зиёдшавии аҳолии ҷаҳон барои давраи солҳои 2020-2100 дар расми 1 оварда шудааст.



Расми 1. Пешгӯии зиёдшавии аҳолии ҷаҳон дар солҳои 2020-2100, миллион нафар [12].

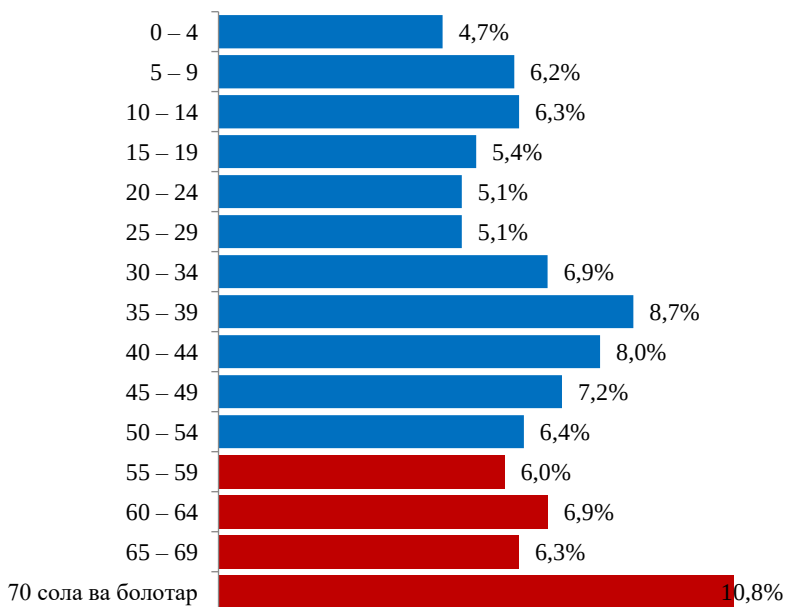
То соли 2080 интизор меравад, ки шумораи аҳолии 65-сола ва болотар аз шумораи кӯдакони то 18-сола зиёдтар шавад. Коршиносон пешгӯӣ мекунанд, ки “то охири солҳои 2070-ум шумораи аҳолии ҷаҳон дар гурӯҳи 65+ ба 2,2 миллиард нафар мерасад, ки аз шумораи кӯдакони то 18-сола зиёдтар аст. Тибқи иттилои муҳаққиқон, то нимаи солҳои 2030-ум шумораи одамони 80-сола ва болотар аз шумораи кӯдакони навзод (то яксола) зиёдтар буда, ба 265 миллион нафар мерасад” [1].

Тибқи пешгӯиҳо барои соли 2025, аксари кишварҳое, ки ҳадди аққал 20% аҳолии аз 65-сола болоро ташкил медиҳанд, дар Аврупо ҷойгиранд. Чопон истисно аст, ки дар байни кишварҳое, ки ҶОИЗ баъдтарини одамони солхӯрдари доранд, бо 29,9% дар ҷои сеюм қарор дорад.

Муаллиф таъкид мекунад, ки пиршавии аҳоли на танҳо хусусиятҳои миқдорӣ, балки хусусиятҳои сифатии қувваи кориро низ таъйир медиҳад. Афзоиши ҳиссаи коргарони солхӯрда мутобиқ кардани шароити корӣ, таъйир додани равишҳо ба идоракунии кормандон ва таҳияи механизмҳои танзими иҷтимоиро талаб мекунад, ки ба нигоҳ доштани ҳосилнокӣ ва аҳамияти касбии коргарони солхӯрда нигаронида шудаанд. Аз ин рӯ, дарозумрии корӣ самти муҳими стратегии сиёсати иҷтимоӣ ва иқтисодӣ ҳисобида мешавад, ки ба коҳиш додани оқибатҳои манфии пиршавии демографӣ мусоидат мекунад.

Дар ин боб ба таҳлили бозори меҳнати Россия ва динамикаи шуғл дар гурӯҳҳои синну соли калонсол таваҷҷӯҳи зиёд зоҳир карда мешавад. Нишон дода шудааст, ки дар солҳои охир дар Федератсияи Россия тамоюли афзоиши иштироки шаҳрвандони калонсол дар қувваи корӣ мушоҳида мешавад, ки асосан аз сабаби тағйироти институтсионалӣ, аз ҷумла ислоҳоти низоми нафақа, инчунин зарурати объективии нигоҳ доштани сатҳи даромад ва ғайрияти иҷтимоӣ ба вуҷуд омадааст.

Бо таҳлили шумораи шаҳрвандони аз 55-сола боло, метавон қайд кард, ки дар соли 2020 ҳамаи онҳо ба 29,4% аҳоли расид ва дар соли 2024 ин рақам ба 30% расида аст (расми 2). Дар айни замон, ҳиссаи шаҳрвандони синни баъди меҳнат дар аҳоли коҳиш ёфта истодааст: дар ҳоле ки ин рақам дар соли 2016 аз 24,5% то 25,8% афзоиш ёфта буд, дар аввали соли 2024 то 23,7% коҳиш ёфт. Тибқи пешгӯии миёнаи Росстат, бо назардошти афзоиши доимии синни нафақа, то соли 2030 ҳиссаи шаҳрвандони аз синни қобили меҳнат болотар дар Федератсияи Россия то 23% (қариб 32,9 миллион нафар) коҳиш хоҳад ёфт.



Расми 2. Шумораи аҳолии Федератсияи Россия аз рӯи синну сол, 2024, % [19].

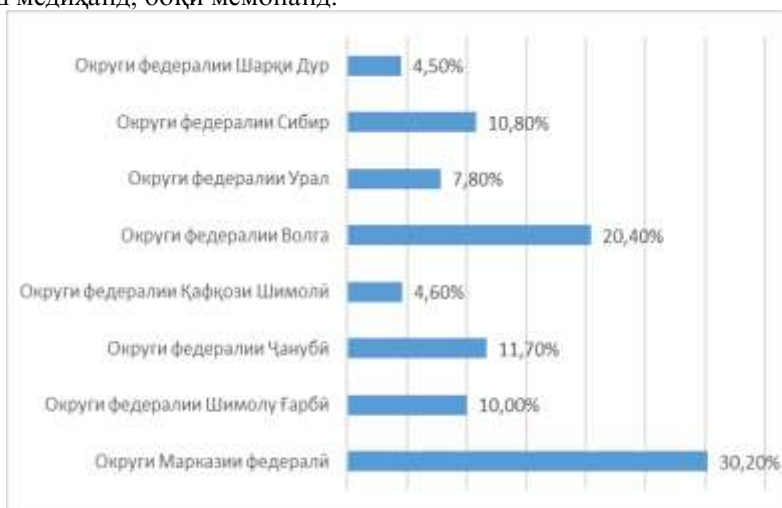
Ҳамчунин таъкид шудааст, ки иштироки коргарони калонсол дар Россия хеле гуногунҷабҳа буда, аз маҷмӯи омилҳои демографӣ, иҷтимоӣ-иқтисодӣ ва касбӣ вобаста аст.

Дар ин боб қайд карда мешавад, ки сатҳи шуғли шаҳрвандони калонсол дар Федератсияи Россия вобаста ба ҷинс, сатҳи маълумот, вазъи саломатӣ ва макони зист ба таври назаррас фарқ мекунад.

Минтақаҳои Федератсияи Россия аз рӯи шумораи аҳоли ва таркиби синну сол ба таври назаррас фарқ мекунанд, ки ин инчунин дар фарқиятҳои минтақавӣ дар шумораи аҳолии берун аз синни қобили меҳнат ва ҳиссаи он дар шумораи умумии аҳоли инъикос ёфтааст. Аҳолии синнашон аз 65 боло аз рӯи минтақаҳои Федератсияи Россия дар расми 3 оварда шудааст.

Сатҳи баланди иштироки қувваи корӣ барои онҳое, ки сатҳи баланди маълумот ва малака доранд, инчунин барои сокинони шаҳрҳои калон, ки бозори меҳнат имкониятҳои бештари идомаи корро фароҳам меорад, хос аст. Бо вуҷуди ин, қисми назарраси коргарони калонсол дар бахшҳои иқтисодие, ки талаботи нисбатан пасти фаъолияти ҷисмонӣ доранд, инчунин дар касбҳое, ки дар онҳо таҷриба ва дониши касбӣ нақши калидӣ доранд, мутамарказ шудаанд. Дар айни замон, мушкilot бо сегментатсияи бозори меҳнат, дастрасии маҳдуд ба ҷойҳои кории босифат барои коргарони

калонсол ва тафаккурии доимии синну сол, ки рақобатпазирии онҳоро коҳиш медиҳанд, боқӣ мемонанд.



Расми 3. Шумораи аҳолии 65-сола ва болотар аз рӯи субъектҳои Федератсияи Россия, 2024, % [19].

Дар таҳқиқот қайд карда мешавад, ки барои бисёре аз коргарони солхӯрда дар Россия, фаъолияти кории идомаёфта аз сабаби таъминоти нокифояи нафақа, афзоиши хароҷоти зиндагӣ ва зарурати нигоҳдоштани истиқлолияти молиявӣ водор карда мешавад. Дар айни замон, барои як гурӯҳи дигари шаҳрвандони солхӯрда, фаъолияти кории бошуурона стратегияе мебошад, ки аз ниёз ба худшиносӣ, ҳамгирии иҷтимоӣ ва ҳифзи қобилияти касбӣ сарчашма мегирад. Ин омезиши ангеҷаҳои маҷбурӣ ва ихтиёрӣ тасвири мураккаб ва муҳолифи рафтори кории гурӯҳҳои синну соли калонсолро ба вучуд меорад.

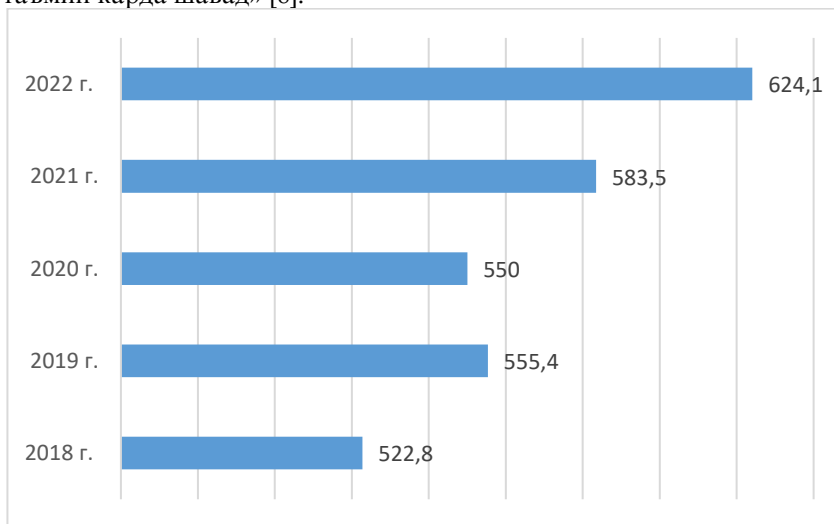
Бахши алоҳидаи боб ба таҳлили бозори меҳнат дар Ҷумҳурии Тоҷикистон ва хусусиятҳои шугли пиронсолон дар муҳити демографӣ ва иҷтимоӣ-иқтисодӣ бахшида шудааст. Таъкид мешавад, ки Ҷумҳурии Тоҷикистон нисбат ба Федератсияи Россия бо сохтори синну соли ҷавонтар фарқ мекунад, аммо, масъалаи давомнокии кор дар ин кишвар тадриҷан муҳимтар мебошад. Афзоиши давомнокии умр ва тағйирот дар сохтори аҳоли заминаҳоро барои афзоиши шумораи пиронсолон ва иштироки бештари онҳо дар фаъолияти иқтисодӣ фароҳам меоранд.

Сохтори синну солии аҳоли ҷавон боқӣ мемонад: ҳиссаи афроди то 15-сола тақрибан 35% -ро ташкил медиҳад, дар ҳоле ки ҳиссаи афроди аз 65-сола боло тақрибан 3,1%-ро ташкил медиҳад. Аммо, аз

рӯи маълумоти мутлақ, шумораи пиронсолон тадриҷан афзоиш меёбад, ки аз оғози раванди пиршавии аҳоли шаҳодат медиҳад (расми 4).

Дар Ҷумҳурии Тоҷикистон, беш аз нисфи аҳоли дар гурӯҳи синну соли асосии иқтисодӣ қарор доранд, ки бо мавҷуд будани ҷойҳои корӣ ва инфрасохтори иҷтимоӣ имконияти рушди иқтисодиро фароҳам меорад. Бори гарон ба аҳолии ҷаҳони иқтисодӣ хеле зиёд аст. Ин бо назардошти шумораи маҳдуди ҷойҳои корӣ ва муҳочирати васеи меҳнатӣ махсусан муҳим аст. Ба гуфтаи К.Р. Кабутов, «омили демографӣ ба иқтисоди кишвар бори гарон мегузорад, ки инро таъминоти назарраси қувваи корӣ (суръати миёнаи афзоиши солонаи захираҳои меҳнатӣ дар солҳои 2000-2020 барои кишвар 2,8% буд) нишон медиҳад» [5].

Дар «Стратегияи миллии рушди Ҷумҳурии Тоҷикистон барои давраи то соли 2030» қайд шудааст, ки «равандҳои демографӣ, бинобар вобастагии онҳо бо равандҳои иҷтимоӣ-иқтисодии ҷорӣ, барои рушди дарозмуддати кишвар аҳамияти хоса доранд. Шумораи аҳолии ҷумҳурӣ мунтазам афзоиш хоҳад ёфт ва то соли 2030 метавонад ба 11,5 миллион нафар расад. Аксарияти аҳоли (тақрибан 60%) аз синни қобили меҳнат (аз 15 то 64 сола) иборат хоҳанд буд, ки метавонанд ба қувваи пешбарандаи рушди иқтисодӣ табдил ёбанд, аммо танҳо дар сурате ки иқтисодии баланди баландиҳисоси меҳнатӣ таъмин карда шавад» [8].



Расми 4. Динамикаи аҳолии Ҷумҳурии Тоҷикистон аз синни қобили меҳнат боло, ҳазор нафар [15].

Пиршавии аҳолӣ ҳанӯз суҷаст, аммо ҳиссаи афроди аз 60-сола боло тадриҷан афзоиш меёбад. Ин мутобиксоии тадриҷӣ сиёсати иҷтимоиро талаб мекунад, яъне афзоиши нафақа ва бехтар кардани дастрасӣ ба хизматрасонии тиббӣ ва иҷтимоӣ. Бори асосии низомҳои иҷтимоӣ ва иқтисодӣ дар оянда зарурати таъсиси ҷойҳои корӣ барои ҷавонон ва ҳамзамон мутобик шудан ба пиршавии тадриҷии аҳолӣ хоҳад буд. Дар ин боб нишон дода шудааст, ки дар Ҷумҳурии Тоҷикистон иштироки қувваи кории пиронсолон асосан аз рӯи зарурати иқтисодӣ, анъанаҳои фарҳангӣ ва стратегияҳои оилавӣ муайян карда мешавад. Шаҳрвандони калонсол аксар вақт дар бахши ғайрирасмӣ, дар кишоварзӣ ва ҳамчун шахсони худкор кор карданро идома медиҳанд, ки ин хусусияти хоси бозори меҳнати миллий ва дастрасии маҳдуди шуғли расмиро инъикос мекунад. Ғайр аз ин, идомаи шуғл дар пиронсолӣ аксар вақт бо набудани кафолатҳои кофии иҷтимоӣ ва фарогирии маҳдуди нафақа алоқаманд аст, ки осебпазирии ин гурӯҳро афзоиш медиҳад.

Муаллиф таъкид мекунад, ки робитаҳои байни наслҳо ва дастгирии оила дар ташаккули рафтори кории пиронсолон дар Тоҷикистон нақши муҳим доранд. Бар хилофи Федератсияи Россия, ки дар он шуғли шаҳрвандони калонсол бештар институтсионализида ва аз ҷониби механизмҳои давлатӣ танзим карда мешавад, дар Ҷумҳурии Тоҷикистон фаъолияти кории гурӯҳҳои синну соли калонсол бештар ғайрирасмӣ аст. Ин таҳияи воситаҳои мушаххасро барои танзими иҷтимоии давомнокии меҳнат, ки хусусиятҳои фарҳангӣ ва иҷтимоии ҷомеаҳо ба назар мегиранд, талаб мекунад.

Таҳлили муқоисавии Федератсияи Россия ва Ҷумҳурии Тоҷикистон ҳам тамоюлҳои монанд ва ҳам фарқиятҳои асосиро дар мавқеи коргарони калонсол дар бозори меҳнат нишон медиҳад. Хусусиятҳои умумӣ аз афзоиши давомнокии умр, афзоиши тадриҷии иштироки шаҳрвандони калонсол дар қувваи корӣ ва афзоиши аҳамияти сармояи инсонӣ дар гурӯҳҳои синну соли калонсол иборатанд. Дар айни замон, тафовут дар сатҳи рушди иқтисодӣ, сохтори шуғл, дараҷаи расмикунонии бозори меҳнат ва шароити институтсионалӣ боиси шаклҳои гуногуни рафтори корӣ ва имкониятҳои гуногуни ба даст овардани дарозумрӣ дар қувваи корӣ мегарданд.

Дар боби зерин хулоса карда мешавад, ки равандҳои демографӣ ва тағйирот дар сохтори синну соли аҳолӣ омилҳои асосии тағйиребии бозори меҳнат дар ҳарду кишвар мебошанд. Васеъ кардани қувваи кории шаҳрвандони калонсол барои Федератсияи Россия ва Ҷумҳурии Тоҷикистон ба як зарурати объективӣ табдил меёбад. Аммо, амалӣ кардани ин потенциал танзими мақсадноки

иҷтимоиро талаб мекунад, ки хусусиятҳои миллий, шароити иҷтимоию иқтисодӣ ва захираҳои институтсионалиро ба назар мегирад. Натиҷаҳои таҳлилии дар боби дуюм пешниҳодшуда асоси эмпирикӣ ва таҳлилиро барои таҳқиқоти минбаъда дар бораи сиёсати давлатӣ оид ба пиршавии ғаёл ва механизмҳои танзими иҷтимоии қувваи қонунширокии шаҳрвандони калонсолро ташкил медиҳанд, ки дар бобҳои минбаъдаи ин рисола баррасӣ мешаванд.

Дар боби сеюми рисола - «Сиёсати давлатӣ оид ба пиршавии ғаёл ва танзими иҷтимоии ғаёлияти меҳнатии шаҳрвандони солхӯрда», концепсияи муаллиф оиди танзими дарозумрии меҳнат пешниҳод карда шуда, дар доираи он танзими иҷтимоии дарозумрии меҳнат ҳамчун системаи механизмҳои институтсионалӣ, таҷрибаҳои идоракунии ва таъсири иттилоотӣ-арзишӣ, ки ба ташаккули шароитҳои ба ҳифз ва рушди ғаёлияти меҳнатии аҳолии синну соли калонсолро таъмин кунанда равона карда шуда аст, муайян карда мешавад. Ин система вазифаҳои иқтисодӣ, иҷтимоӣ, демографӣ, фарҳангӣ-арзишӣ ва институтсионалиро иҷро мекунад.

Асоснок карда шуда аст, ки танзими иҷтимоии дарозумрии меҳнатӣ хусусияти бисерқабата дорад ва тавассути ҳамкории сатҳҳои макро, мезо ва микро амалӣ карда мешавад. Дар сатҳи макро давлат нақши калидӣ мебозад, ки шартҳои меъёрию ҳуқуқӣ ва институтсионалии тамдиди ғаёлияти меҳнатиро тавассути қонунгузорӣ, сиёсати нафақа, барномаҳои шуғл ва омӯзиши касбӣ ташаккул медиҳад. Дар сатҳи мезо субъекти муҳимтарин бахши корпоративӣ мебошад, ки механизмҳои амалии дастгирии шуғли кормандони гурӯҳҳои синну соли калонро тавассути сиёсати кадрҳои ба синну сол нигаронидашуда, шаклҳои гуногуни шуғл ва мутобикасозии ҷойҳои қориро амалӣ менамояд. Дар сатҳи иҷтимоию фарҳангӣ воситаҳои ахбори омма ва институтҳои ҷамъиятӣ, ки муқаррароти арзишӣ ва муносибати ҷамъиятиро ба ғаёлияти меҳнатии шаҳрвандони калонсол ташаккул медиҳанд, нақши муҳим мебозанд.

Дар доираи концепсияи таҳияшуда, давлат субъекти системасозии танзими иҷтимоии дарозумрии меҳнатӣ мебошад, зеро он муҳити институтсионалии ғаёлияти бозори меҳнатро ташкил медиҳад ва ҳамкории ҳамаи иштирокчиёни системаро ҳамоҳанг мекунад.

Сиёсати давлатӣ оид ба пиршавии ғаёл ва нақши он дар низомии танзими иҷтимоии ғаёлияти меҳнатии шаҳрвандони солхӯрда таҳлил карда мешавад. Муаллиф аз он бармеояд, ки дар заминаи пиршавии демографӣ, сиёсати давлатӣ ҳамчун механизми асосии институтсионалӣ, ки ҷаҳорҷӯба ва самти васеъ кардани

фаъолияти меҳнати шахрвандони солхӯрдаро муайян мекунад, хизмат мекунад. Афзоиши фишори демографӣ ба бозорҳои меҳнат ва низомҳои ҳифзи иҷтимоӣ зарурати гузариш аз чораҳои ҷуброни дастгирии иҷтимоӣ ба стратегияҳои фаъоли ҳамгирони одамони солхӯрда ба ҳаёти иқтисодӣ ва иҷтимоӣ эҷод мекунад.

Дар ин боб таъкид шудааст, ки мафҳуми пиршавии фаъл дар баҳсҳои байналмилалӣ ҳамчун воқуниш ба тағйироти демографии ҷаҳонӣ пайдо шудааст ва ба нигоҳ доштани сифати зиндагии пиронсолон тавассути нигоҳ доштани фаъолияти ҷисмонӣ, иҷтимоӣ ва касбии онҳо нигаронида шудааст. Пиршавии фаъл на танҳо ҳамчун стратегияи ҳаёти инфиродӣ, балки ҳамчун самти сиёсати давлатӣ, ки фароҳам овардани шароит барои шахрвандони калонсолро барои иштирок дар кор, ҳаёти иҷтимоӣ ва равандҳои қабули қарорҳо дар бар мегирад, баррасӣ мешавад. Дар ин замина, фаъолияти кории шахрвандони калонсол ҳамчун ҷузъи калидии пиршавии фаъл, таъмини истиқлолияти иқтисодӣ, ҳамгирони иҷтимоӣ ва ҳифзи некӯаҳволии субъективӣ тафсир карда мешавад.

Дар ин боб ба таҳлили таҷрибаи байналмилалӣ дар ҳамгирони коргарони солхӯрда ба бозори меҳнат тавачҷӯхӣ зиёд зоҳир карда мешавад (ҷадвали 1). Нишон дода шудааст, ки кишварҳои, ки сиёсати иҷтимоии рушдефта доранд, стратегияҳои ҳамаҷонибаро барои дароз кардани мӯҳлати корӣ, аз ҷумла имконоти чандири шуғл, барномаҳои таълими якумрӣ, мутобиқшавӣ дар ҷои кор ва чораҳои барои пешгирии таъйиз аз рӯи синну сол, фаълоне татбиқ мекунанд.

Таъкид мешавад, ки амалияҳои муваффақонаи танзими иҷтимоии фаъолияти меҳнати шахрвандони солхӯрда бар асоси омезиши ангеаҳои иқтисодӣ, кафолатҳои ҳуқуқӣ ва муносибатҳои фарҳангӣ, ки ба эътирофи арзиши коргарони солхӯрда ҳамчун дорандаи сармояи инсонӣ ва таҷрибаи касбӣ нигаронида шудаанд, асос ёфтаанд.

Дар боб қайд карда мешавад, ки моделҳои байналмилалӣ сиёсати фаъоли пиршавӣ вобаста ба рушди иҷтимоӣ иқтисодӣ кишварҳо, хусусиятҳои бозори меҳнат ва вазъиятҳои демографӣ гуногунии равишҳоро нишон медиҳанд. Дар айни замон, муаллиф як қатор принципҳои умумӣ хоси стратегияҳои муассирро муайян мекунад: тамаркуз ба пешгирии баромадани бармаҳал аз бозори меҳнат, рушди системаҳои таҳсилоти давомдор, дастгирии саломатӣ ва қобилияти корӣ ва иштироки фаъоли корфармоен дар татбиқи барномаҳои васеъкунии шуғл. Ин унсурҳои асосӣ таҳияи модели устувори танзими иҷтимоӣ дарозумрии меҳнат ҳисобида мешаванд.

Ин боб ба таҳлили сиёсати давлатӣ оид ба пиршавии фаъл дар Федератсияи Россия тамаркуз мекунад. Дар он таҳлили «Стратегияи

амал ба манфиати шаҳрвандони солхӯрда дар Федератсияи Россия то соли 2025», ки бо Фармони Ҳукумати Россия № 164-р аз 5 феввали соли 2016 тасдиқ шудааст, пешниҳод шудааст.

Ҷадвали 1. - Барномаҳои байналмилалӣ барои ҳамгироии коргарони солхӯрда ба бозори меҳнат

Кишвар: Барнома	Гурӯҳи мақсаднок	Асбобҳои асосӣ	Хусусиятҳои мушаххас	Нишондиҳан даҳо ва арзёбии самаранокӣ
ИМА: Senior Community Service Employment Program (SCSEP)	Шаҳрвандон и бекори синнашон аз 55 боло бо даромади камтар аз 125% сатҳи камбизоатии федералӣ; афзалият ба шахсони аз 65 боло, маъҷубон, собиқадорон и ҷанг ва сокинони деҳот дода мешавад.	Кори музднок дар созмонҳои ғайриҳукум атӣ ва мақомоти давлатӣ; омӯзиш ва дастгирӣ тавассути Марказҳои шуғли Амрико	«Пул» ба шуғли бесубсидия; омезиши имтиёзҳои иҷтимоӣ ва ҳамгироии дубораи меҳнат.	Зиёда аз 40 миллион соат корҳои ҷамъиятӣ; шуғли миёна 20 соат дар як ҳафта; музди меҳнат дар сатҳи ҳадди ақали музди меҳнат; монеаҳоро барои ворид шудан ба бозори меҳнат коҳиш медихад
Австралия: Restart Program	Афроди бекори аз 50 боло, ки барои ≥6 моҳ кӯмакпулӣ мегиранд.	Субсидияҳо и музди меҳнати корфармо	Моделҳои ба корфармо нигаронида шуда; ҷуброн барои хароҷоти киро ва ҷалби кормандон	Субсидия то 10,000 доллар барои шуғли ≥30 соат/ҳафта; мутаносибан камтар барои 15-29 соат; талаботро ба коргарони калонсол ҳавасманд мекунад.

Идомаи чадвали 1.				
Фаронса: Contrat de Génération («Шартнома и наслҳо»)	Коргарони чавон ва кормандони калонсол	Ҳавасмандга рдонии молиявӣ барои корфармоен ; роҳнамоӣ	Равиши байнинаслӣ: нигоҳ доштани шуғли пиронсолон + киро кардани чавонон	Интиқоли дониш ва устувории шуғло барои коргарони калонсол тақвият медихад; малакаҳои чавононро беҳтар мекунад
Шветсия, Норвегия, Финландия, Дания, Исландия: Барномаҳои бозори меҳнати умумичаҳон ӣ	Ҳама гурӯҳҳои синну соӣ	Чадвалҳои чандир, омӯзиши якумрӣ, шароити кори мутобиқшав анда	Универсализ м: одамони калонсол ба механизмҳо и умумӣ дохил карда шудаанд	Шуғли баланди одамони калонсол; бекории паст; шуғли босифат; бекорӣ дар байни онҳое, ки аз 55 боло ҳастанд, дар таъли 5 сол 2- 4% қоҳиш ефт
Чопон: JEED; Silver Human Resources Center	Шаҳрвандон и солхӯрда, нафақахӯрон	Шуғли чандир, омӯзиш ва мутобиқшав	Институтсио никунонии "қобилияти шуғли якумрӣ"	Дастгирии шуғли қўтоҳмуддат ва нимрӯза; афзоиши

		й дар ҷои кор		иштироки пиронсолон дар бозори меҳнат
Бразилия: Programa Nacional de Inclusão de Idosos	Шаҳрвандон и калонсол	Таълими касбӣ, ҳамгирии иҷтимоӣ ва меҳнатӣ	Робита байни фаъолияти меҳнатӣ ва ҳамгирии иҷтимоӣ	Афзоиши шугъл ва фаъолияти иҷтимоии пиронсолон
Идмони ҷадвали 1.				
Аргентина: Plan de Inserción Laboral para Adultos Mayores	Шаҳрвандон и аз 60 боло	Омӯзиш, таҷрибаомӯ зӣ ва имтиёзҳои корфармо	Таваҷҷӯҳ ба ҳамгирии пиронсолон н ба бозори расмии меҳнат	Васеъ кардани имкониятҳо и шугъл барои пиронсолон
Сингапур: Re- employment Act; WorkPro; Special Employment Credit (SEC)	Кормандони аз 55+ сола боло, бахусус 62- 67 сола	Уҳдадориҳо и аз нав ба кор қабул кардан; субсидияҳои корфармо; мутобиқшав ӣ дар ҷои кор; омӯзиш	Ҳуқуқи қонунгузорӣ барои аз нав ба кор қабул кардан; нақши фаъоли корфармо	Сатҳи баланди шугъл дар байни 55-64 сола; афзоиши ҳиссаи коргарони аз нав ба кор қабулшуда; коҳиши таъйиз аз рӯи синну сол
Чин: Сиесати ба таъхир андохтани нафақа (Чораҳои озмоишӣ); Барномаҳои бозтамвили шугъли нафақахӯро н	Кормандони синни пеш аз нафақа ва нафақа. Нафақахӯро н бо малақаҳои касбӣ	Тамдиди чандири шугъл; шугъли нимрӯза. Шартномаҳои нимрӯза; фаъолиятҳои машваратӣ	Рабиши зина ба зина, аз ҷиҳати минтақавӣ фарқкунанда. Истифодаи таҷрибаи мутахассисон н пас аз ба нафақа баромадан	Афзоиши тадриҷии иштироки пиронсолон дар шугъл; кам кардани фишор ба низоми нафақа. Ҷалби фаъолонан пиронсолон ба маориф,

				илм ва идорақунӣ
--	--	--	--	------------------

Ин Стратегия ба афзоиши аҳолии солхӯрда асос ёфтааст ва ҳадафи он бартараф кардани таъбиз аз рӯи синну сол ва густариши фарогирии иҷтимоӣ дар байни шаҳрвандони солхӯрда мебошад. Ҳадафҳои афзалиятнок аз таъмини сатҳи шоистаи зиндагӣ, афзоиши дастрасии хизматрасонии тиббӣ ва иҷтимоӣ, фароҳам овардани шароит барои шуғл ва ҷалби пиронсолон ба фаъолиятҳои иҷтимоӣ ва фароғатӣ иборатанд.

Дар Стратегия ба дастгирии фаъолияти касбии шаҳрвандони солхӯрда таъкиди махсус дода шудааст. Дар ҳуҷҷат аҳамияти рушди шаклҳои чандирии шуғл, аз ҷумла кори муваққатӣ ва фосилавӣ, ки барои таҷрибаи касбии ҷамъшудаи коргарони солхӯрдаро самаранок истифода бурдан имкон медиҳад, таъкид шудааст. Он инчунин ба худмашғулият тавассути барномаҳои омӯзиши касбӣ ва бозомӯзии мувофиқ ба синну солро пешбинӣ мекунад.

Ҷадвали 2 нишондиҳандаҳои мақсадноки Стратегияро нишон медиҳад.

Ҷадвали 2. - Нишондиҳандаҳои мақсаднок барои татбиқи Стратегияи амалҳо ба манфиати шаҳрвандони солхӯрда дар Федератсияи Россия то соли 2025

Номи нишондиҳанда	Арзиши нишондиҳандаи мақсаднок дар соли 2015	Арзиши нишондиҳандаи мақсаднок дар соли 2020	Арзиши нишондиҳандаи мақсаднок дар соли 2025
Ҳиссаи шаҳрвандони калонсоли ба тарбияи ҷисмонӣ ва варзиш машғулбуда, фоиз	3	6	10
Таъмини катҳои геронтологӣ, воҳидҳо ба 10,000 аҳолии аз 60-сола боло	1,26	2,26	5
Иҷтимоӣ ғирифтаанд, дар шумораи умумии шаҳрвандони солхӯрдаи ба хизматрасонии иҷтимоӣ ниездошта, бо фоиз	50	80	100
Ҳиссаи шаҳрвандони калонсоли қаноатманд аз сифати хизматрасонии иҷтимоии пешниҳодшуда, дар шумораи умумии ғирандагони хизматрасонии иҷтимоӣ, фоиз	50	70	90
Идомаи ҷадвали 2.			

Шумораи нуқтаҳои савдои ғайристатсионарӣ ва сайёр, ҳазор адад	193,2	210-240	250-270
Шумораи автобусҳое, ки барои интиқоли шахсони дорои маъҷубӣ, аз ҷумла истифодабарандагони аробаҷаҳои маъҷубӣ истеҳсол шудаанд, адад	1173	1820	2370

Манбаъ: [13]

Муаллиф нишон медиҳад, ки дар солҳои охир дар Россия гузариш ба сӯи равиши системавӣ барои дастгирии шахрвандони калонсол мушоҳида шудааст, ки дар ҳуҷҷатҳои стратегӣ, лоиҳаҳои миллий ва барномаҳои федералӣ инъикос ёфтааст. Ҳамчунин таъкид шудааст, ки диққати сиёсати давлатӣ мӯддати тӯлонӣ ба дастгирии иҷтимоӣ ва пардохтҳои ҷуброн дар ҳоле, ки масъалаҳои шуғл ва иштироки қувваи корӣ дар байни шахрвандони калонсол дар қанор боқӣ мондаанд, равона шудааст.

Аз соли 2021 инҷониб дар доираи лоиҳаи федералии «Пешбурди шуғл», барномаҳои омӯзиши касбӣ ва таҳсилоти давомдор барои гурӯҳҳои гуногуни аҳоли, аз ҷумла шахсони синни пеш аз нафақа ва шахсони аз 50 боло, амалӣ карда шудаанд.

Ин тадбирҳо барои фароҳам овардани шароити иқтисодӣ ва иҷтимоӣ, ки ба пешгирии таъйиз нисбат ба коргарони солхӯрда мусоидат мекунанд, равона карда шудаанд. Ин, дар навбати худ, ба шахрвандон имкон медиҳад, ки ҳам дар вазифаҳои қаблӣ худ ва ҳам дар вазифаҳои нав, ки ба манфиатҳо, малакаҳои касбӣ ва қобилиятҳои ҷисмонӣ онҳо мувофиқат мекунанд, кор кунанд. Тибқи маълумоти бадастомада тавассути лоиҳаи федералии «Пешбурди шуғл» 69,200 нафар шахрванди синнашон аз 50 боло, инчунин онҳое, ки синни пеш аз нафақа доранд, “дар соли 2023 таҳсилро хатм кардаанд. Аз ин шумора, 58,600 нафар шуғли худро тавассути расомаи «Кор дар Россия» ғангоми омӯзиш ё баъд аз он тасдиқ карданд, ки 84,6% шумораи умумии донишҷӯёро ташкил медиҳад” [13]. Зиеда аз 1000 «Донишгоҳҳои нуқрагин» курсҳои гуногунро аз забонҳои хориҷӣ ва саводнокии компютерӣ сар карда то санъати эҷодӣ ва фаъолияти ҷисмонӣ пешниҳод мекунанд. Ин муассисаҳои таълимӣ ба ҷойҳое табдил меёбанд, ки дар он “нафақахӯрон на танҳо метавонанд донишҳои нав ба даст оранд, балки инчунин муошират кунанд ва одамони ҳамфикрро пайдо кунанд” [16].

Ҳамин тариқ, чораҳои амалӣ на танҳо ба рушди касбӣ мусоидат мекунанд, балки ҳамгироии шахрвандони солхӯрдаро бо кор дар бозори меҳнат низ таъмин менамоянд.

Дар соли 2023 “8100 шахрванди синни пеш аз нафақа дар барномаҳои омӯзиши касбӣ таҳсил карданд, ки 3,7% аз шумораи умумии онҳоеро, ки дар давраи ҳисоботӣ бо ин мақом ба қайд гирифта шудаанд, ташкил медиҳад (дар соли 2022 ин рақам 9200 нафар ё 3,1% буд). Аз ин донишҷӯен 7900 нафар таҳсили худро хатм карданд: 6400 нафар барномаи омӯзиши касбӣ ва бозомӯзӣ хатм намуда 1500 нафар аз омӯзиши тақмили ихтисос гузаштанд. Барои муқоиса, дар соли 2022, ин рақамҳо мутаносибан 9,2 ҳазор; 7,3 ҳазор ва 1,9 ҳазор нафарро ташкил доданд” [13].

Шумораи нафақахӯроне, ки меҳоҳанд ба кор баргарданд ва омӯзиши касбиро давом диҳанд, дар соли 2023 1200 нафарро ташкил дод, ки нисбат ба 1400 нафар дар соли 2022 камтар аст. Ҳамаи 1200 нафақахӯр омӯзиши худро бомуваффақият хатм намуда аз онҳо 1100 нафар омӯзиши касбӣ ва бозомӯзӣ ва 100 нафар омӯзиши тақмили ихтисосро гузаштанд. Дар соли 2022 ин рақамҳо мутаносибан 1,4 ҳазор; 1,3 ҳазор ва 100 нафарро ташкил доданд.

Таваҷҷӯҳи махсус ба таҳлили сиёсати давлатӣ оид ба пиршавии фаъол дар Ҷумҳурии Тоҷикистон зоҳир карда мешавад. Муаллиф таъкид мекунад, ки бо назардошти сохтори гуногуни демографӣ ва захираҳои маҳдуди иқтисодӣ, сиёсат нисбат ба шахрвандони солхӯрда бештар ба дастгирии иҷтимоӣ нигаронида шудааст, на ба ҳамгирии фаъол ба бозори меҳнат. Дар айни замон, дар кишвар шароит барои рушди соҳаҳои марбут ба дароз кардани мӯҳлати кории шахрвандони солхӯрда, пеш аз ҳама дар соҳаи кишоварзӣ, худмашғулият ва соҳибкории оилавӣ фароҳам оварда шудааст.

Дар ин боб қайд карда мешавад, ки муассисаҳои ғайрирасмӣ ва стратегияҳои оилавӣ дар танзими иштироки қувваи кории шахрвандони солхӯрда дар Ҷумҳурии Тоҷикистон нақши муҳим мебозанд. Ин зарурати таҳияи сиёсати давлатиро ба миён меорад, ки бояд анъанаҳои фарҳангӣ, муносибатҳои байни наслҳо ва хусусиятҳои бозори меҳнати минтақавиро ба назар гирад. Муаллиф таъкид мекунад, ки таҳияи сиёсати фаъоли пиршавӣ дар Ҷумҳурии Тоҷикистон гузариши тадриҷиро аз чораҳои асосан ҷубронӣ ба шаклҳои фаъолтари дастгирии иштироки қувваи корӣ ва ҳамгирии иҷтимоии шахрвандони солхӯрда талаб мекунад.

Таҳлили муқоисавии сиёсати давлатӣ оид ба пиршавии фаъол дар Федератсияи Россия ва Ҷумҳурии Тоҷикистон ҳам тамоюлҳои умумӣ ва ҳам фарқиятҳоро дар равишҳо ба танзими иҷтимоии иштироки қувваи кории шахрвандони солхӯрда нишон медиҳад. Тамоюлҳои умумӣ эътирофи пиршавии демографӣ ҳамчун як мушкили дарозмуддат ва густариши тадриҷии чораҳои дар бар мегиранд, ки ба дастгирии иштироки фаъоли одамони солхӯрда

нигаронида шудаанд. Дар айни замон, тафовут дар муҳити институтсионалӣ, сатҳи рушди иқтисодӣ ва сохтори бозори меҳнат афзалиятҳо ва воситаҳои гуногуни сиёсати давлатиро муайян мекунанд.

Дар ин боб хулоса карда мешавад, ки сиёсати фаъоли ҷамъиятӣ оид ба пиршавӣ унсури калидии системаи танзими иҷтимоӣ барои дарозумрӣ дар ҷои қор мебошад. Аммо, самаранокии он асосан аз амалҳои ҳамоҳангшудаи субъектҳои гуногун - давлат, корфармоён, ташкилотҳои ҷамъиятӣ ва ҳудуди шаҳрвандони солхӯрда вобаста аст. Зарурати равиши ҳамаҷониба, ки ҷораҳои сатҳи макроро бо механизмҳои корпоративӣ ва инфиродӣ барои дастгирии фаъолияти қорӣ муттаҳид мекунанд, таъкид карда мешавад. Нақши махсус ба таҳияи танзимгарони ғайрирасмӣ, аз ҷумла системаҳои арзишҳо, меъёрҳои иҷтимоӣ ва сиёсати иттилоотӣ, ки муносибати мусбатро ба дарозумрӣ дар ҷои қор ташаккул медиҳанд, дода мешавад.

Ҳамин тариқ, боби сеюм аҳамияти сиёсати фаъоли давлатии пиршавӣ ҳамчун асоси институтсионалӣ барои танзими иҷтимоии фаъолияти қорӣ шаҳрвандони солхӯрдаро асоснок мекунанд. Ин натиҷаҳо ҳамчун гузариш ба таҳлили минбаъдаи мушкилоти синнусолии геронтологӣ ва амалияҳои корпоративӣ барои танзими иҷтимоии дарозумрии қорӣ, ки дар боби ояндаи ин рисола баррасӣ мешаванд, хизмат мекунанд.

Боби чоруми рисола - «Мушкилоти синну соли геронтологӣ дар муносибатҳои иҷтимоӣ ва меҳнатӣ ва рушди амалияҳои корпоративӣ барои танзими иҷтимоии меҳнати дарозумрӣ», дар атрофи се самти ба ҳам алоқаманд равона шудааст: (1) муайян ва шарҳ додани механизмҳои синну соли геронтологӣ ва мушкилоти мутабиқшавии қорандони қалонсол дар ташкилотҳо; (2) омӯзиши барномаҳои ҳифзи саломатии корпоративӣ ҳамчун воситаи васеъ қардани фаъолияти меҳнатӣ; (3) таҳлили омӯзиши корпоративӣ ва роҳнамоӣ ҳамчун амалияҳои қалидӣ барои ҳифзи сармояи инсонии наслҳои қалонсол.

Дар баҳши аввали боб шарҳи синну солгароӣ ҳамчун монеаи доимии институтсионалӣ ва рафторӣ, ки имкониятҳои қоргарони қалонсолро барои қор ва рушди касбӣ қоҳиш медиҳад, муқаррар карда шудааст. Ин мавқеъ ҳамчун асоси эмпирикии дастгирӣ зикр шудааст: тибқи як таҳқиқоти соли 2016, беш аз 60% одамони қалонсол дар саросари ҷаҳон ягон шакли синну солгароиро аз сар мегузаронанд, ки оқибатҳои он на танҳо дар қаноргирии иҷтимоӣ, балки дар қоҳиш ёфтани саломатии қисмонӣ ва қавонӣ низ зоҳир мешаванд [20].

Дар ҷои кор, синну солгарой тавассути тафаккури доимӣ, ки мустақиман ба қарорҳои киро кардани корфармоён таъсир мерасонанд, тақрор мешавад: коргарони калонсол аксар вақт ҳамчун шахсони камтар самаранок, камтар омӯзонидашаванда ва камтар мутобиқшаванда ба тағйироти технологӣ қабул карда мешаванд. Меъёри дар матн овардашуда ошкоркунанда аст: тибқи Harvard Business Review (2020) “55% корфармоён афзалияти довталабони ҷавонро изҳор доштанд ва инро ба «мутобиқшавӣ» ва навоварии бештари онҳо нисбат доданд” [29].

Равиши муаллиф синну солгароиро на ҳамчун «камбудии муошират»-и мушаххас, балки ҳамчун омиле дида мебарояд, ки самтҳои шуғло таҳриф мекунад (кам кардани дастрасӣ ба ҷойҳои ҳолӣ, пешбарӣ ва омӯзиш), бегонагии иҷтимоӣ ва эҳсоси безъятибор буданро афзоиш медиҳад ва эътимод ба худ ва эътимоди касбиро коҳиш медиҳад, ки метавонад ба ангежа ва ҷалби коргарони калонсол таъсир расонад.

Ҳамин тариқ, ин зербоб ҳулосаеро ташкил медиҳад, ки барои тамоми боб муҳим аст: бе барҳам додани амалияҳои синну солгарой дар дохили ташкилотҳо, ҳама гуна чораҳо барои васеъ кардани фаъолияти меҳнатӣ (аз ҷумла чораҳои давлатӣ) самаранокӣ маҳдуд хоҳанд дошт, зеро онҳо бо муқовимати муҳити воқеии корпоративӣ рӯбарӯ мешаванд.

Давомнокии кор бо вазъи саломатӣ ва дастрасӣ ба ёри пешгирикунанда алоқаманд аст. Таҳқиқот нишон медиҳад, ки афзоиши давомнокии умр ва афзоиши воқеии синни шуғл ногузир воситаҳои барои нигоҳ доштани ҳосилнокии дар синни миёна ва пирӣ муҳим мегардонад. Маълумоти омории оварда шуда “дар соли 2021 бемориҳои музмин дар 38,1% шахсони коргар дар синни 55-64 ба қайд гирифта шудаанд, дар ҳоле ки паҳншавии бемориҳои музмин дар байни коргарони ҷавон ба таври назаррас камтар буд” [23]. Ин таъкид мекунад, ки саломатӣ «масъалаи шахсии коргар» нест, балки омилест, ки қобилияти идомаи корро дар сатҳи тамоми иқтисодиёт муайян мекунад.

Он минбаъд ошкор мекунад, ки чаро ҷаҳорҷӯбаи корпоративӣ самаранок ҳисобида мешавад: қисми назарраси ҳаёт дар муҳити корӣ гузаронида мешавад, яъне ҷои кор захираҳои барои пешгирӣ ва рушди амалияҳои устувори солимии рафторӣ пешниҳод мекунад. Як бахши назаррас ба дида баромадани таҷрибаи Россия бахшида шудааст: қайд карда мешавад, ки Вазорати тандурустии Россия ба созмонҳои воситаҳои махсус — «барномаҳои модели корпоративӣ» ва «китобхонаи барномаҳои корпоративӣ барои беҳтар кардани

саломатии кормандон» [6] пешниҳод мекунад ва бо ин васила заминаи институтсионалиро барои такрори ин амалияҳо фароҳам меорад.

Барномаҳои корпоративӣ ҳамчун маҷмӯи чораҳо тавсиф мешаванд, ки маъмултаринашон инҳоянд:

- муоинаҳои тиббии пешгирикунанда, эмгузаронӣ;
- суғуртаи иловагии тиббӣ;
- фароҳам овардани шароит барои фаъолияти ҷисмонӣ (иншооти варзишӣ, ҷубронпулии фитнес);
- таъмини хӯроки дастрас ва серғизо.

Баҳши сеюм мантиқан мавзӯи фаъолияти корпоративиро идома медиҳад, таваҷҷӯҳро аз саломатӣ ба сармояи инсонӣ равона мекунад: малакаҳо, интиқоли дониш байни наслҳо ва ҷалби кормандони калонсол дар рушди созмонӣ. Дар ин ҷаҳорҷӯба, омӯзиш ва роҳнамоӣ ҳамчун роҳҳои ҳамзамон нигоҳ доштани салоҳиятҳои кормандони калонсол, коҳиш додани хатари истисноӣ технологӣ ва рақамӣ, тақвияти пайвастагӣ ва устувории созмонӣ баррасӣ мешаванд.

Таъкид карда шудааст, ки роҳнамоӣ танҳо б «кӯмак ба навкорон» маҳдуд намешавад, он инчунин вазифаи зидди синну солро иҷро мекунад, арзиши таҷрибаи кормандони калонсолро нишон медиҳад ва тафаккури «нодониш»-ро аз байн мебарад. Таъсири роҳнамоӣ (аз нигоҳи «фоидаҳо барои корманд» ва «фоидаҳо барои тиҷорат») алоҳида қайд карда шудаанд: мутобиқшавии суръатбахш, коҳиши сатҳи хатогиҳо, нигоҳ доштани фарҳанги корпоративӣ, коҳиши гардиши кормандон ва беҳтар кардани садоқат ва пайвастагии дониш (қисмати дахлдор дар ҳулосаи муаллиф пешниҳод шудааст).

Ҳамин тариқ, ин баҳши мавзӯӣ ба консепсияи умумии таҳқиқот мувофиқат мекунад, зеро далели он аст, ки танзими иҷтимоии дарозумрии корӣ бояд на танҳо ба чораҳои давлатӣ ва далелҳои макроиқтисодӣ, балки ба механизмҳои корпоративӣ, ки метавонанд таъсири синну солгарибро коҳиш диҳанд ва монеаҳои табъизро бартараф кунанд, саломатӣ ва фаъолияти коргарони солхӯрдаро тавассути барномаҳои ҳамаҷониба дастгирӣ кунанд ва омӯзиш ва роҳнамоиро ҳамчун воситаҳо барои ҳифзи сармояи инсонӣ ва устувории ташкилотҳо таҳия кунанд, така кунанд.

Дар боби панҷуми рисола - «Умри дарозумрии меҳнат дар рӯзномаи иттилоот ва коммуникатсия ва сиёсати воситаҳои ахбори омма», дарозумрии меҳнат на танҳо ҳамчун як падидаи иҷтимоӣ-иқтисодӣ, балки ҳамчун объекти тафсири ҷамъиятӣ, ки тавассути коммуникатсияҳои оммавӣ ташаккул ёфтааст, баррасӣ мешавад. Дар ин боб ба он диққат дода мешавад, ки ҷомеа пиронсолӣ ва шугли нафақахӯронро чӣ гуна дарк мекунад, кадом маъноҳо дар воситаҳои

аҳбори омма тақвият дода мешаванд ва чӣ гуна рӯзномаи иттилоот метавонад фаъолияти кории одамони калонсолро дастгирӣ кунад ё баръакс, муносибатҳои синну солгароиро тақвият диҳад.

Дар ин боб нишон дода шудааст, ки мавзӯи пиршавӣ ва шугл дар синни пирӣ ба як қисми муҳими баҳсҳои ҷамъиятӣ табдил меёбад: қувваи кории одамони солхӯрда ҳам ҳамчун зарурати иқтисодӣ ва ҳам шакли назарраси иҷтимоии фарогирӣ қабул карда мешавад.

Натиҷаҳои таҳқиқоти сотсиологӣ дутарафагии тасаввуроти ҷамъиятиро нишон медиҳанд - аз як тараф, дарки он боқӣ мемонад, ки кор «дар нафақа» аксар вақт аз рӯи шароит муайян карда мешавад, дар ҳоле ки аз тарафи дигар, таъкид ба ҳуқуқи афрод барои идома додани фаъолияти касбии худ, агар хоҳиш ва имконият дошта бошанд, афзоиш меёбад.

Натиҷаҳои, ки дарки мушкilotи калидии одамони солхӯрдаро сабт мекунанд, ҳамчун маҷмӯи муҳими маълумотҳои эмпирикӣ пешниҳод карда мешаванд. Дар байни мушкilotи аз ҷама бештар зикршуда камбизоатӣ/нафақаҳои паст (61%), бад шудани саломатӣ (40%) ва душвории истифодаи технологияҳои рақамӣ (25%) мебошанд (ҷадвали 3).

Ҳамзамон, масъалаҳои иҷтимоӣ-психологӣ таъкид шудаанд - эҳсоси бефоидагӣ, танҳой ва безҳтиромӣ аз ҷониби ҷавонон, ки шиддати ин посухҳо дар гурӯҳҳои синну соли гуногун аст.

Ҷадвали 3. - Тақсими посухҳо ба саволи «Ба андешаи шумо, муҳимтарин мушкilotе, ки одамони солхӯрда имрӯз бо онҳо рӯбарӯ мешаванд, кадомҳоянд?» (саволи пӯшида, то се ҷавоб), %

Нишондиҳандаҳо	Ҷамаи посухдиҳандагон	18-24 сол а	25-34 сол а	35-44 сол а	45-59 сол а	60 сола ва болотар
Камбизоатӣ, нафақаи кам	61	68	72	66	61	50
Бад шудани саломатӣ, беморӣ	40	33	44	40	40	41

Мушкилот дар истифодаи технологияҳои рақамӣ: телефонҳо, интернет ва ғайра	25	35	32	25	24	19
Эҳсоси бефоидагӣ ва набудани аҳамияти иҷтимоӣ	18	23	23	21	20	11
Танҳой	17	27	16	21	17	11
Беҳурматӣ аз ҷониби ҷавонон	12	17	17	14	10	9
Тарс аз оянда	11	6	10	10	14	10
Идомаи ҷадвали 2.						
Нотавонӣ, вобастагӣ аз фарзандон ва наберагон	9	14	13	13	7	6
Эҳсоси бефоидагӣ ва набудани талабот дар оила	7	14	8	9	7	4
Набудани иштироки ғайрӣ	6	7	9	6	7	5
Нигоҳубини тиббӣ паст (дигар)	4	0	1	3	4	8
Набудани таваҷҷӯҳ ба ҳаёт	3	8	3	4	1	2
Бепарвоя аз ҷониби	1	0	2	1	1	1

хукумат (дигар)						
Дигар	4	2	5	3	7	4
Чавоб додан душвор аст	6	7	3	4	5	10

Манбаъ: [4].

Дар мавриди муносибат ба шуғл пас аз расидан ба синни нафақа, таҳқиқоти ВЦИОМ «Кор дар нафақа: тарафдор ва муқобил» нишон медиҳад, ки аз ҳар панҷ пурсидашуда як нафар нақша дорад, ки пас аз ба нафақа баромадан корро идома диҳад ва ангезаҳои асосии онҳо “нафақаи кам, ниёз ба дастгирии фарзандон ва наберагон, тарси танҳои мебошанд” [14].

Афкори ҷамъияти умуман ғояи идомаи шуғлро қабул ва дастгирӣ мекунад - 45% бовар доранд, ки агар шахси солхӯрда хоҳад, ки кор кунад, набояд ба ин кор монёз шавад ва 23% ба онҳое, ки аз рӯи шароит маҷбуранд дар пиронсолӣ кор кунанд, ҳамдардӣ баён мекунанд.

Ангезаҳои асосии идомаи кор низ мушаххас шудаанд - 74% нафақаи нокифоя, 56% кӯмак ба фарзандон/набераҳо ва 32% хоҳиши пешгирӣ аз танҳои ва «қисми даста» монданро зикр мекунанд.

Ҳамин тариқ, дарозумрӣ дар кор ҳамчун меъери иҷтимоӣ дар раванди аз нав муайян кардан нишон дода мешавад - сабабҳои иқтисодӣ бартарӣ доранд, аммо ниёз ба худшиносӣ ва ҳамгироии иҷтимоӣ ҳамзамон афзоиш меёбад, ки на танҳо чораҳои институтсионалӣ, балки тағир додани муносибати ҷамъиятиро низ талаб мекунад.

Дар ин боб таҳлили тарзи ташаккули тасаввурот дар бораи пиронсолӣ дар шури ҷамъияти ва механизмҳои, ки воситаҳои ахбори омма истифода мебарад, оварда шудааст.

Мафҳуми асосӣ тафаккури синну соӣ мебошад - тасаввуроти доимии оммавии одамони гурӯҳи муайяни синну соӣ, ки “интизориҳои соддакардашударо аз рафтори «муқаррарӣ» муайян мекунанд ва фарқиятҳои инфиродиро нодида мегиранд” [22]. Таъкид мешавад, ки тафаккури пиронсолӣ метавонад мусбат, бетараф ё манфӣ бошад. Таъсири муносибатҳо ба некӯаҳволӣ муҳим аст, таҳқиқот натиҷаҳои мусоиди саломатию дар байни онҳое, ки назари мусбат дар бораи пиршавӣ доранд, нишон медиҳад [27].

Нақши воситаҳои ахбори омма ҳамчун як ниҳоди иҷтимоисозӣ ва «истеҳсолкунанда»-и ҷаҳорчӯбаҳо барои тафсири пирӣ ба таври мушаххас исбот шудааст. Қайд карда мешавад, ки воситаҳои ахбори омма қобилияти тақвият додани тафаккур ва таъсир расонидан ба муносибат ба пиршавиро доранд, истеъмоли мунтазами мундариҷаи

воситаҳои ахбори омма, мувофиқи мантиқи назарияи парвариш, метавонад дарки мушаххаси воқеияти иҷтимоиро ташаккул диҳад [25].

Шаклҳои синну солгароии воситаҳои ахбори омма минбаъд омӯхта мешаванд. Мафҳуми «синну солгароии визуалӣ» муаррифӣ карда мешавад - амалияи камнамояндагӣ кардани одамони калонсол дар маводи визуалӣ ё тасвири онҳо бо тарзи ғарзнок. Намуди зоҳирӣ тасвирҳои дар бар мегирад, ки одамони калонсолро аз хусусиятҳои мусбат маҳрум мекунанд, инчунин намояндагӣҳои муболиғаомез ва ғайривоқеиро пешниҳод мекунанд [28].

Нишон дода шудааст, ки таҳқиқоти воситаҳои ахбори омма дар бораи синну солгароӣ ҳам ба стратегияҳои мустақим ва ҳам бавосита таъсир мекунанд - стратегияҳои мустақим пурсишҳо/мусоҳибаҳо ва асбобҳои стандартишударо дар бар мегиранд, аз ҷумла пурсишномаи «Далелҳо дар бораи пиршавӣ»-и Палмор [32] ва санҷишҳои ҷамъиятҳои пинҳонӣ (IATs), ки ҷамъиятҳои тафаккуриро дар сатҳи маърифати худкор муайян мекунанд [21].

Дар боби зерин инчунин робитаи байни тағйироти демографӣ ва ниёз ба шуғли васеъ бо механизмҳои иттилоотӣ ва коммуникатсионӣ, ки тавассути онҳо ҷомеа кори пиронсолонро муайян мекунанд, пешниҳод карда мешавад.

Шароити демографӣ муқаррар карда шудааст - афзоиши давомнокии умр ва густариши гурӯҳҳои синну соли калонсол барои давлат ва ҷомеа мушкilotи нав эҷод мекунанд ва стратегияҳои мушаххасро барои дастгирии иштироки қувваи корӣ талаб мекунанд. Танзими иҷтимоии давомнокии меҳнат ҳамчун механизми асосӣ муайян карда шудааст, ки системаи чораҳои дар бар мегирад, ки ба фароҳам овардани шароити беҳатар ва бароҳати корӣ, ташаккули муносибатҳои мусбат ва мутобиқсозии бозори меҳнат ба сохтори тағйирёбандаи синну соли қувваи корӣ нигаронида шудаанд.

Воситаҳои ахбори омма ҳамчун субъекте баррасӣ мешаванд, ки ба муносибат ва рафтори аудитория таъсири назаррас мерасонад. Тезиси воситаҳои ахбори омма ҳамчун «ҳокимияти чорум» ва нақши он дар таъсир расонидан ба афкори ҷамъиятӣ пешрафта аст [10].

Мантиқи минбаъдаи бахш (ва тамоми боб) дар атрофи идеяи дугонагӣ сохта шудааст: воситаҳои ахбори омма метавонад ҳам тасаввуроти синну солгароиро такрор кунад ва ҳам ҳамчун канале барои таблиғи тасвирҳои мусбати пиршавии ғайбӣ ва ҷалби корӣ хизмат кунанд.

Муаллиф дар хулосаи боб қайд мекунанд, ки шуури ҷамъиятӣ воқеан марзҳои пирӣ ва потенциали кории пиронсолонро аз нав дида мебарояд, ки инро таҳқиқотҳои аз тарафи Маркази умумумирроссиягии таҳқиқоти афкори умум (ВЦИОМ), Ташкilotи

афкори умум (ФОМ) ва муаллиф гузаронида шуда тасдиқ мекунад, муносибат ба нафақахӯрони корӣ ба таври назаррас мувофиқтар мешавад.

Дар айни замон, таъкид мешавад, ки дарозумрии корӣ аксар вақт ҳамчун маҷбурӣ (аз сабаби сабабҳои иқтисодӣ) қабул карда мешавад, аммо талабот ба худшиносӣ ва ҷалб тадриҷан афзоиш меёбад - барои онҳое, ки аз 60 боло ҳастанд, аҳамияти омилҳои ғайримоддии шуғл (фазо, қулайӣ, эътироф) афзоиш меёбад, ки сиёсати кадрӣ аз нав танзим карда шавад, тақозо мекунад.

Натиҷаи асосии боб ҳамчун тезис дар бораи нақши думаъногии воситаҳои ахбори омма таҳия шудааст - аз як тараф, тасвирҳои воситаҳои ахбори омма дар хабарҳо, табриғот ва филм метавонанд робитаҳои манфиро (беморӣ, нашъамандӣ, заъф) тақвият диҳанд, дар ҳоле ки аз тарафи дигар, таҷрибаҳо ва ҷорабиниҳои хуб тарҳрезӣшудаи воситаҳои ахбори омма метавонанд тарафҳои мусбати пиршавии ғайриро ташаккул диҳанд ва фарогирии иҷтимоӣ ва меҳнатиро дастгирӣ кунанд.

Масъалаи нобаробарии гендерӣ дар намоёндагӣҳои воситаҳои ахбори омма алоҳида таъкид шудааст, ки татбиқи меъёрҳои ахлоқӣ ва сиёсати фарогирии воситаҳои ахбори оммаро талаб мекунад.

Ниҳоят, дар бораи шабакаҳои иҷтимоӣ хулосаи муҳим ба даст меояд - онҳо метавонанд ҳамчун платформа барои худнамоишдиҳӣ хизмат кунанд, ҳамзамон ҷудошавии визуалӣ ва шифоҳии одамони солхӯрдаро тақвият диҳанд. Тафовути рақамӣ ҳузури одамони солхӯрдаро дар муоширати онлайн маҳдуд мекунад, ки ниёз ба барномаҳои фарогирии рақамиро асоснок мекунад. Бо бартараф кардани тафаккурҳо, баланд бардоштани огоҳӣ дар байни одамони солхӯрда ва ташвиқи корфармоён барои қабули амалияҳои фарогир, чунин ҷорабиниҳо метавонанд ба механизми муассири коҳиш додани таъйиз аз рӯи синну сол ва дастгирии дарозумрӣ дар қувваи корӣ табдил ёбанд.

ХУЛОСАҲО ВА ТАВСИЯҲО

Таҳқиқи танзими иҷтимоии давомнокии меҳнат дар заминаи пиршавии демографӣ ба мо имкон дод, ки ҳадафҳои таҳқиқотро ҳал намоем ва хулосаҳои назариявӣ тавсияҳои амалии зеринро таҳия кунем.

Хулосаҳои асосии назариявии таҳқиқот:

1. Пиршавии демографӣ дар асри XXI ба тамоюли ҷаҳонӣ табдил ёфта истодааст. Афзоиши шумораи пиронсолон тақозо мекунад, ки равишҳои анъанавӣ нисбат ба низомҳои нафақа, бозори меҳнат, тандурустӣ ва ҳифзи иҷтимоӣ аз нав дида баромада шаванд.

Тафсирҳои илмии муосир пиршавиро на танҳо ҳамчун раванди биологӣ, балки ҳамчун як падидаи бисёрчанба, ки ҷанбаҳои фалсафӣ, сотсиологӣ, иқтисодӣ ва тиббиро дар бар мегирад, баррасӣ мекунанд.

Андешаҳои фалсафӣ дар тӯли асрҳо пириро бо роҳҳои гуногун мафҳум кардаанд, яъне аз мафҳумҳои қадимии хирад то ғояҳои муосир дар бораи тамдиди умри технологӣ. Фалсафаи иҷтимоии муосир ин назарияҳоро бо таҳлили нобаробарии иҷтимоӣ, мушкилоти вучудӣ ва фаҳмишҳои созандаи синну сол пурра кардааст.

Равишҳои сотсиологӣ пиршавиро тавассути таҳлили мувозинати иҷтимоӣ, зиддиятҳои байни наслҳо, ҳамкории ҳаррӯза ва фарқиятҳои гендерӣ меомӯзанд. Ин ба мо имкон медиҳад фаҳмем, ки мақоми пиронсолон чӣ гуна ташаккул меёбад ва иштироки воқеии онҳо дар ҳаёти ҷамъиятӣ аз чӣ вобаста аст.

Пиршавӣ ба организм дар сатҳи биологӣ таъсир мерасонад, аммо тибби муосир таъсири онро ба таври назаррас коҳиш доданро омӯхтааст. Геронтология ва гериатрия имрӯз на танҳо бо бемориҳо, балки бо сифати зиндагӣ низ кор мекунанд ва вазифаи асосӣ аз он иборат аст, ки шахс то ҳадди имкон мустақилият ва фаъолиятро нигоҳ дорад.

Аз нуқтаи назари демографӣ ҳолати ҷойдошта аз ду тамоюл иборат аст: одамон камтар таваллуд мекунанд ва умри дарозтар мебинанд, ки ба системаҳои нафақа, бозори меҳнат ва инфрасохтори иҷтимоӣ фишор меорад. Кишварҳои пешрафта қаблан бо ин рӯ ба рӯ шуда буданд, аммо ин раванд аллакай давлатҳои дорои иқтисоди рушдбандаро ҳам фаро мегирад.

Ҷавоб ба пиршавии демографӣ маҷмӯи чораҳои иҷтимоӣ ва иқтисодӣ, монанди рушди дарозумрии фаъол, форматҳои фасеҳи шугл, мураббигӣ, баланд бардоштани саводнокии рақамӣ ва васеъ кардани дастрасӣ ба таҳсилот мебошад. Дар оянда, технологияҳои биотиббӣ ва рақамӣ илова карда мешаванд, ки тасаввуротро дар бораи солимӣ ва қобили меҳнат буданро васеъ менамоянд. Дар ин ҳолат, пиршавии демографиро на танҳо ҳамчун манбаи хатар, балки ҳамчун воситаи аз нав дида баромадани нақши пиронсолон ва пурра истифода бурдани иқтидори онҳо дурусттар арзёбӣ кардан лозим аст [1-M], [17-M], [19-M], [22-M], [32-M], [56-M], [58-M].

2. Умри дароз аз кор дар пиронсолӣ хеле мушкилтар аст. Дар паси он тағироти демографӣ, афзоиши умри миёна ва азнавсозии системаи шугл барои воқеиятҳои нав мавҷуданд. Ин як ҳолати хусусӣ нест, балки як раванди бисёрчанбаи иҷтимоию иқтисодӣ мебошад, ки ба ҷомеа дар маҷмӯъ таъсир мерасонад. Фаъолияти меҳнатии пиронсолон тадричан мақоми худро тағйир медиҳад. Агар он қаблан ҳамчун интиҳоби шахсӣ қабул карда мешуд, пас имрӯз чизи дигаре равшантар аст - ин манбаи ҷамъиятӣ аст. Одамони калонсоле, ки дар касб боқӣ мондаанд, рушди иқтисодиро дастгирӣ мекунанд, фишорро ба фондҳои нафақа коҳиш

медиҳанд ва таҷрибае меоранд, ки бо ягон барномаи суръатбахши омодагӣ чуброн карда намешавад.

Ақидаҳо дар бораи пирӣ ва ҷои пиронсолон дар ҳаёти касбӣ бетағйир намонданд. Ҳар як давра фаҳмиши худро дар бораи он, ки синну соли ғаёл кай ба охир мерасад ва ҷӣ аз он пайравӣ мекунад, таҳия мекард. Имрӯз ин ақидаҳо аз нав дида баромада мешаванд, на дар доираи як фан, фаҳмиши муосири умри дароз дар буриши биология, сотсиология ва иқтисодиёт ташаккул меёбад. Муҳим он аст, ки тамдиди ғаёлияти касбӣ дигар кори худӣ корманд нест. Давлат ва тиҷорат торафт ғаёлтар ба ин раванд дохил мешаванд, барномаҳои мақсаднок ва ташаббусҳои корпоративӣ, ки ба кормандони баландпоя нигаронида шудаанд, пайдо мешаванд. Ҳадафи асосӣ фароҳам овардани шароитест, ки мутахассиси ботаҷриба метавонад ва меҳода дар касб бимонад.

Якчанд омилҳо ба давомнокии ғаёлияти меҳнатӣ якбора таъсир мерасонанд: ислоҳоти нафақа, афзоиши талабот ба мутахассисони баландиқтисос, тағироти технологӣ ва дастрасии барномаҳои бозомӯзӣ. Дар ин ҳолат, ба назар гирифтани андозагирии инфиродӣ низ муҳим аст. Вазъи саломатӣ, саводнокии рақамӣ, шароити кор ва фарҳанги корпоративӣ аз бисёр ҷиҳат муайян мекунад, ки ҷӣ гуна коргари солхӯрда метавонад ва меҳода дар касб бимонад.

Барои арзебии дарозумрии меҳнат ҳам нишондиҳандаҳои миқдорӣ ва ҳам сифатӣ истифода мешаванд: сатҳи шуғл, қаноатмандӣ аз кор, динамикаи рушди касбӣ, вазъи саломатӣ ва қобилияти корӣ. Аммо, нишондиҳандаҳои мавҷуда барои таҳлили ҳамаҷониба ҳанӯз кофӣ нестанд ва усулҳои мониторинг дар ин соҳа рушди минбаъдаро талаб мекунад. Масъалаи сифати ҳаёти корӣ низ муҳим аст. Тамдиди шуғл расман душвор нест, аммо ба таври назаррас фарқ мекунад: барои он ки шахс дар шароите кор кунад, ки саломатӣ ва шаъну шарафи онҳоро ҳалалдор накунад. Ин ҷаҳорҷӯбаҳои фасеҳи шуғл, ҷойҳои кори мутобиқшуда, дастгирии мураббигӣ, муборизаи пайваста бо таъбири синну сол ва дастгирии тиббии дастрасо дар бар мегирад.

Умри дароз дар яксоҳа ҳал намешавад. Дар ин ҷо ҳамкориҳои сотсиолоҳо, иқтисоддонҳо, демографҳо ва психолоҳо, инчунин ҷорабиниҳои мувофиқашудаи давлат, тиҷорат ва ҷомеаи шахравандӣ зарур аст. Танҳо ин равиш қодир аст, ки на тадбирҳои ҷудогона, балки системаи яклухтро, ки ба воқеияти демографии асри ҳозира омода аст ва қодир аст пиронро таъмин кунад, пешниҳод кунад [15-М], [29-М], [31-М], [37-М], [44-М].

3. Равандҳои демографӣ ва иқтимоию иқтисодии имрӯза дигар барои ҳалли нуқтаҳо ҷой намегузоранд. Дароз кардани ғаёлияти меҳнати коргарони калонсол акнун мавзӯи дуҷумдараҷа нест ва фаҳмиши пайдарпайи системавиро талаб мекунад. Дар ин ҳолат, умри дароз дар як вақт ба якчанд сатҳҳо таъсир мерасонад: дар сатҳи давлат он ба рӯзномаи сиёсати иқтимоӣ дохил мешавад, дар сатҳи ташкилотҳо муносибати

идоракунии кадрҳоро тағйир медиҳад ва дар сатҳи ҳуди инсон торафт бештар қисми банақшагирии дарозмуддати ҳаёт мегардад.

Танзими иҷтимоии давомнокии меҳнат дар якҷанд сатҳҳо амалӣ карда мешавад - давлатӣ, корпоративӣ ва инфиродӣ. Тадбирҳои давлатӣ ташаббусҳои қонунгузорӣ, имтиёзҳои андозӣ барои корфармоён, нақшаҳои чандири нафақа ва барномаҳои мутобиқшавии касбиро дар бар мегиранд. Дар сатҳи ташкилот стратегияҳои муассири захираҳои инсонӣ татбиқи шароити чандири корӣ, барномаҳои роҳнамоӣ, рушди касбӣ ва мутобиқшавӣ дар ҷои корро дар бар мегиранд. Дар сатҳи инфиродӣ ба ангезаи шахсӣ барои идомаи кор, худшиносӣ, банақшагирии молиявӣ ва нигоҳдории саломатӣ аҳамият дода мешавад.

Механизмҳои асосии танзимкунанда меъёрҳои қонунгузорӣ ва ҳуқуқӣ, барномаҳои корпоративӣ барои идоракунии коргарони солхӯрда, ташаббусҳои таълимӣ барои беҳтар кардани малакаҳои коргарони солхӯрда, механизмҳои иҷтимоӣ ва фарҳангӣ барои ташаккули муносибати мусбат нисбат ба қобилияти кори шаҳрвандони солхӯрда, дастгирии тиббӣ ва барномаҳои барқарорсозӣ мебошанд. Тадбирҳо оид ба пешгирии синну солгарой, эҷоди фарҳанги фарогири корпоративӣ ва баланд бардоштани огоҳии мардум дар бораи арзиши коргарони солхӯрда аҳамияти хоса доранд.

Ҳатто дар он ҷое, ки механизмҳои танзими иҷтимоӣ ба таври кофӣ сохта шудаанд, масъалаҳои ҳалношуда хеле зиёдаанд. Қонунгузорӣ дар ин соҳа дар бисёр ҳолатҳо ба талаботи воқеии бозори меҳнат мувофиқат намекунад ва манфиатҳои коргарони калонсолро пурра ба назар намегирад. Барномаҳои корпоративии дарозмудтӣ кор мекунад ва натиҷа медиҳанд, аммо дастрасии онҳо то ҳол бо ширкатҳои мушаххас маҳдуд аст. Ташаббусҳои таълимӣ ва тиббӣ ба мутахассисони калонсол кӯмак мекунад, ки талаботи дошта бошанд, аммо барои ҳама ниёзмандон дастрас нестанд.

Такмили минбаъдаи механизмҳои танзими иҷтимоии умри дароз бидуни кори мувофиқашудаи давлат, тичорат ва ҷомеаи шаҳрвандӣ ғайриимкон аст. Тадбирҳои нуқтавӣ дар ин ҷо натиҷаи дилхоҳ намедиҳанд, муносибати комплексӣ, ки якбора якҷанд сатҳро фаро мегирад, зарур аст. Татбиқи пайвастаи стратегияҳо, ки ба дароз кардани фаъолияти касбии коргарони калонсол нигаронида шудаанд, метавонанд самарани назаррас диҳанд, сифати зиндагии насли калонсолро баланд бардоранд, суботи иҷтимоӣ ва иқтисодиро тақвият диҳанд ва устувории бозори меҳнаторо дар шароити тағйироти давомдори демографӣ таъмин кунанд [8-М], [16-М], [28-М].

4. Пиршавии демографӣ кайҳо аз кишварҳои алоҳида берун рафта, ба тамоюли умумичаҳонӣ табдил ёфтааст. Тибқи пешгӯиҳои СММ, дар миёнаи асри чорӣ ҳиссаи одамони аз 60-сола боло қариб дар ҳама ҷо ба

таври назаррас афзоиш хоҳад ёфт ва ин аз давлатҳо талаб мекунад, ки системаҳои иҷтимоӣ, иқтисодӣ ва институтсионалиро ба таври ҷиддӣ аз нав созанд. Русия дар ин робита аллакай роҳи назаррасро тай кардааст: тибқи маълумоти соли 2022, шаҳрвандони синнашон аз 65 боло зиёда аз 17% аҳолии кишварро ташкил медиҳанд. Тоҷикистон дар марҳилаи дигари ҳамон раванд қарор дорад, ки ҳиссаи пиронсолон ҳанӯз аз 7% зиёд нест, аммо нишонаҳои пиршавии аҳоли торафт равшантар ба қайд гирифта мешаванд. Ин фарқият барои таҳияи сиёсат муҳим аст. Пешниҳодоти ягона дар ин ҷо қор намекунанд ва ҳар як кишвар ба равишҳои ниёз дорад, ки камолоти демографӣ, хусусиятҳои минтақавӣ ва имкониятҳои воқеии институтсионалии онро ба назар гиранд [1-М], [9-М], [17-М], [25-М], [42-М], [43-М].

5. Насли калонсол дар бозори меҳнат бештар қувваи худро намоён мегардонад. Дар Русия одамони аз 55-сола боло зиёда аз 17%-и шумораи умумии коргаронро ташкил медиҳанд. Дар Тоҷикистон низоми таъминоти нафақа сусттар рушд кардааст, аммо таваҷҷӯҳи пиронсолон ба идомаи ғайолияти меҳнатӣ аз ин кам намешавад. Сабабҳои ин ҷо гуногунанд, аммо бо ҳам алоқаманданд. Баъзеҳо бо мақсади нигоҳ доштани мустақилият ва дар ҳаёти ғайол мондан қор мекунанд. Дигарон маҷбуранд, ки меҳнат кунанд: дар Тоҷикистон нафақа танҳо 18,3%-и музди миёнаи меҳнатро ташкил медиҳад ва зиндагӣ дар он бе даромади иловагӣ хеле мушкӣ аст. Дар айни замон, роҳи пиронсолон дар бозори меҳнат душвор боқӣ мемонад. Таъбири синну сол, дастрасии маҳдуд ба омӯзиш, набудани форматҳои фасеҳи шуғл ва ғарази қорфармоён ҳангоми ба қор қабул қардан монеаҳои ба вучуд меоранд, ки ба қоргарони калонсол имкон намедиҳанд, ки ба иқтисодии пурраи худ бирасанд [2-М], [18-М], [26-М], [30-М], [41-М].

6. Давлатҳо торафт равшантар дарк мекунанд, ки пиршавии демографӣ на тадбирҳои якдафъаина, балки қори системавиро талаб мекунад. Дар Русия дар доираи лоиҳаҳои миллий як қатор ташаббусҳои амалӣ қарда мешаванд: омӯзиши қасбии шаҳрвандони 50-сола ва қалонтар, рушди қӯмаки тиббӣ ва иҷтимоӣ ва беҳтар қардани шароити қор барои қормандони қалонсол. Тоҷикистон роҳи қабули ҳуҷҷати алоҳидаи барномавиро пеш гирифт: "Барномаи Миллии ҳифзи иҷтимоии пиронсолон" ба қаланд бардоштани сифати зиндагии насли қалонсол нигаронида шудааст. Аммо, қалели мавҷудияти барномаҳо ҳанӯз ҳеҷ қизро қафолат намедиҳад. Бозгашти воқеӣ аз он вобаста аст, ки онҳо то қӣ андоза амалӣ мешаванд, шӯъбаҳои қалбшуда то қӣ андоза ҳамоҳанг қор мекунанд ва то қӣ андоза қораҳои пешниҳодшуда ба он қизе, ки пиронсолон воқеан ниёз доранд, мувофиқат мекунанд [9-М], [11-М], [30-М].

7. Шаҳрвандони қалонсол муқдати қароз асосан ҳамаҷун қирандағони қӯмаки иҷтимоӣ қабул қарда мешуданд. Дар ҳамаин ҳол, онҳо иштирокчиёни ғайоли ҳаёти иқтисодӣ, интиқолдиҳандағони таҷриба

мебошанд, ки бо барномаҳои суръатбахши тайёри такрор карда намешаванд. Шомилшавии онҳо ба бозори меҳнат бори системаҳои дастгирии иҷтимоиро кохиш медиҳад, робитаҳои байни наслҳоро мустақкам мекунад ва модели шуғлро устувортар мекунад. Барои амалӣ шудани ин потенциал тағироти мушаххас лозим аст: омӯзиши якумрӣ, рафъи таҷрибаҳои таъбиз, форматҳои фасеҳи шуғл, дастгирии саводнокии рақамӣ, навсозии системаҳои нафақа ва васеъ кардани дастрасӣ ба хизматрасониҳои тиббӣ ва иҷтимоӣ. Маҳз чунин маҷмӯи тадбирҳо қодир аст модели ҳамбастагии ҷомеаро, ки ба тағироти демографӣ омода аст, ташаккул диҳад [5-M], [24-M], [28-M], [29-M], [41-M], [48-M].

8. Таҷрибаи ҷаҳонӣ дар ин соҳа ба таври равшан нишон медиҳад, ки ҳалли универсалӣ вучуд надорад. Кишварҳои гуногун бо роҳҳои гуногун мераванд ва маҳз ҳамин равишҳои гуногун амалияи байналмилалиро барои омӯзиш махсусан арзишманд мегардонанд. Дар он ҷое, ки на як андоза, балки якҷоягии мулоҳизақоронаи онҳо истифода мешавад, натиҷаҳо хеле арзишноктар мебошанд. Таҳлили таҷрибаи байналмилалӣ нишон медиҳад, ки татбиқи бомуваффақияти стратегияи дарозумрӣ бидуни равиши системавӣ, ки асбобҳои ҳуқуқӣ, иқтисодӣ ва иҷтимоӣ фарҳангиро муттаҳид мекунад, ғайриимкон аст. Дар кишварҳои Аврупои Шимолӣ, Иёлоти Муттаҳидаи Амрико, Ҷопон ва Австралия ҷораҳои ҳамаҷониба амалӣ карда мешаванд, аз ҷумла:

- кафолатҳои қонунгузорӣ барои пешгирии синну солгарой (масалан, Қонун дар бораи таъбиз аз рӯи синну сол дар шуғл - ADEA дар Иёлоти Муттаҳидаи Амрико);

- субсидияҳо барои корфармоёне, ки коргарони солхӯрдаро киро мекунанд ва ҷойҳои кориро ба ниёзҳои мушаххаси онҳо мутабиқ мекунанд;

- барномаҳои бозомӯзӣ ва рушди касбӣ дар доираи принципи «омӯзиши якумрӣ» (lifelong learning);

- шаклҳои чандири шуғл - шуғли нимрӯза, кори фосилавӣ, соатҳои чандир;

- рушди роҳнамоӣ ҳамчун шакли интиқоли дониш ва ҳифзи ҳитираи институтсионалӣ.

Ин равишҳо на танҳо шомилшавии коргарони солхӯрдаро ба иқтисодиёт таъмин мекунанд, балки устувории низоми иҷтимоиро дар муқобили пиршавии аҳоли низ тақвият медиҳанд [33-M], [45-M], [46-M], [47-M], [53-M].

9. Модели русии пиршавии ғаёл аз падарпарастӣ ба сиёсати фарогир ва иштироқӣ мегузарад. Дар солҳои охир, Россия гузаришро аз модели ҳифзи иҷтимоӣ ба модели фарогирии иҷтимоӣ барои калонсолони солхӯрда нишон дод. Ташаббусҳои давлатӣ ва минтақавӣ (ба монанди лоиҳаҳои «Насли солхӯрда», «Пиршавии ғаёл» ва «Пешбурди шуғл») на танҳо барои дастгирӣ, балки барои

фароҳам овардани имкониятҳо барои худшиносии шаҳрвандони солхӯрда низ равона шудаанд. Ин дар рушди инфрасохтор барои фароғати ҷаҳол, ҷалби калонсолони солхӯрда ба ҷаҳолиятҳои ихтиёрӣ ва ташаббусҳои шаҳрвандӣ, дастгирии таҳсили якумрӣ ва саводнокии рақамӣ, таъсиси «донишгоҳҳои нуқрагин» ва дастгирии донишгоҳҳои синни сеюм, тағйир додани тасвири пиронсолӣ дар ҷаҳмиши оммавиرو дар бар мегирад.

Ҳамин тариқ, таҷрибаи Русия ба парадигмаи ҷаҳонии пиршавии ҷаҳол, самаранок ва шоиста мутобиқат мекунад, ки дар шароити гузариши демографӣ аз ҷиҳати стратегӣ муҳим аст [12-М], [13-М], [37-М], [49-М].

10. Сиёсати давлатии Федератсияи Россия ба фароҳам овардани шароит барои иштироки пурраи шаҳрвандони калонсол дар ҳаёти иҷтимоӣ ва иқтисодии кишвар нигаронида шудааст. Самтҳои муосири сиёсати иҷтимоӣ торафт бештар аз дастгирии асосан моддӣ ба ҷалби ҷаҳоли насли калонсол ба равандҳои рушди ҷамъиятӣ мегузаранд. Ин дар рушди барномаҳои ихтиёрии нуқра иштироки пиронсолон дар ҷаҳолияти ташкилотҳои ғайридавлатӣ, расонидани кӯмаки иҷтимоӣ ва роҳнамоӣ, инчунин дастгирии соҳибкории пиронсолон ва худмаблағгузорӣ ифода меёбад. Ташаббусҳои солимгардонӣ, аз ҷумла барномаҳои солимгардонии корпоративӣ, рушди ҷаҳолияти ҷисмонӣ ва ҷорабиниҳои пешгирикунанда нақши муҳим доранд. Таъсиси марказҳои минтақавии "дарозумрии ҷаҳол", ки ҷаҳолияти фарҳангӣ, таълимӣ ва меҳнатиро муттаҳид мекунад, ба тасдиқи назари нав ба шахси калонсол на ҳамчун объекти парастории иҷтимоӣ, балки ҳамчун иштирокчии ҷаҳоли дигаргуниҳои ҷамъиятӣ мусоидат мекунад [1-М], [11-М], [23-М], [28-М], [46-М], [57-М].

11. Дарозумрии меҳнатӣ дар шароити норасоии кадрҳои меҳнатии афзоида ва зиёдшавии сарбории системаи нафақа хусусияти зарурати иқтисодиро мегирад. Русия, дар баробари бисёр давлатҳои дигар, бо коҳиши демографии шумораи аҳолии қобили меҳнат рӯ ба рӯ мешавад. Афзоиши давомнокии умр ба таври объективӣ тамдиди давраи ҷаҳолияти иқтисодии шаҳрвандонро пеш аз ҳама бо мақсади таъмини устувории молиявии низоми нафақа, пур кардани касри кадрҳо дар соҳаҳо, аз қабилӣ тандурустӣ, маориф ва нақлиёт, инчунин рушди сармояи инсонӣ, ки ба таҷриба, эътимоднокии касбӣ ва потенциали мураббигии коргарони насли калонсол таъя мекунад, талаб мекунад [1-М], [2-М], [44-М], [43-М].

12. Эҷизм мушқилоти системавӣ ва бисёрқабатаро дар бар мегирад, ки татбиқи иқтисодии коргарони пирро хеле бозмедорад. Зухуроти он бо радди шуғл тамоми намешавад: онҳо инчунин маҳдудияти рушди касб, дастрасии нобаробар ба омӯзиш ва иштирок дар қори дастаҷамъона, аз ҷумла шаклҳои пинҳонии таъъизро дар бар мегиранд, мустаҳкам кардани стереотипҳо дар бораи қобилияти пасти омӯзиш, сустӣ ва ҳосилнокии нокифоя. Чунин вазъ ба канорагирии иҷтимоӣ ва касбии насли

калонсол оварда мерасонад, ки махсусан дар заминаи пиршавии демографӣ ва кохиши пешниҳоди меҳнат шадид аст. Ҳамин тариқ, синну сол на танҳо ба ҳуқуқи коргарони калонсол, балки ба устувории бозори меҳнат дар маҷмӯъ зарар мерасонад [1-М], [9-М], [14-М].

13. Синну солпарастӣ ба солимии равонӣ ва ҳавасмандии меҳнати кормандони калонсол таъсири назаррас мерасонад. Таъбири синну сол ба худбаҳодиҳӣ ва эътимод ба имкониятҳои касбии худ ҳалал мерасонад. Бисёре аз насли калонсол бо депрессия, эҳсоси талабот ва изтироб рӯ ба рӯ мешаванд, ки ба кор чалб намудан ва неқӯаҳволии ҷисмонии онҳо таъсири манфӣ мерасонад. Монеаи иловагӣ барои идомаи фаъолияти меҳнатӣ худтанзимкунӣ мебошад ва эътиқоди дохилӣ, ки синну сол имконияти омӯзиш ва рушди касбиро истисно мекунад. Чунин оқибатҳои психологӣ на танҳо ба корманди алоҳида таъсир мерасонанд, балки эътимоди байни наслҳо ва ҳамбастагии коллективи меҳнатиро низ вайрон мекунад [1-М], [9-М], [23-М], [51-М].

14. Дастгирии коргарони солхӯрда дар сатҳи давлатӣ ва корпоративӣ то ҳол пора-пора ва нокифоя аст. Бо вучуди мавҷудияти ҳуҷҷатҳои стратегии дахлдори лоиҳаҳои миллӣ, барномаҳои дарозумрии ғайрӣ ва дигар ташаббусҳо, онҳо хеле кам механизмҳои мушаххаси муқовимат ба таъбири синну солро пешбинӣ мекунанд. Синну сол то ҳол дар эълонҳои корӣ ҳамчун маҳдудияти пинҳонӣ пайдо мешавад, барномаҳои бозомӯзӣ ба таври эпизодӣ амалӣ карда мешаванд ва корфармоён барои чалби кормандони калонсол ҳавасмандии воқеӣ надоранд. Дар чунин шароит, пиронсолон дар назди интиҳоби маҷбурӣ қарор мегиранд, ки бозори меҳнатро пеш аз муҳлат тарк кунанд ё бо шугли ғайрирасмӣ, ноустувор ва каммузд қаноатманд бошанд [1-М], [9-М], [23-М], [55-М].

15. Барномаҳои корпоративии ҳифзи саломатӣ яке аз воситаҳои асосии нигоҳ доштани қобилияти корӣ ва дароз кардани иштироки фаъолонаи коргарони калонсол дар фаъолияти касбӣ мебошанд. Бемориҳои музмин, кохиши устуворӣ ва дигар хусусиятҳои синну сол зарурати дар ҷои кор фароҳам овардани шароити махсус барои гузаронидани муоинаи мунтазами тиббӣ, корӣ намудани режими фасеҳи меҳнат, татбиқи чораҳои пешгирикунанда, ташаккули муҳити эргономикӣ, ташкили ғизои солим ва дастгирии психоэмосиониро ба миён меоранд.

Чунин барномаҳо на танҳо ба кохиши презентеизм мусоидат мекунанд, балки фарҳанги корпоративии ғамхорӣ кормандро ташаккул медиҳанд, гардиши кормандонро кохиш медиҳанд ва масъулияти иҷтимоии ширкатро нишон медиҳанд. Аҳамияти онҳо махсусан дар шароити пиршавии устувори қувваи корӣ меафзояд.

Сармоягузорӣ ба саломатии кормандони калонсол стратегияи аз ҷиҳати иқтисодӣ асоснокӣ идоракунии сармояи инсониро ифода мекунад. Ширкатҳое, ки барномаҳои ҳифзи саломатиро амалӣ мекунанд, аз ҳисоби кам кардани хароҷоти табобат, кам кардани рӯзҳои корношоямӣ

муваққатӣ, афзоиши ҳосилнокӣ ва таҳкими садоқати кормандон ғоидаи назаррас ба даст меоранд. Нигоҳ доштани саломатии кормандон ба нигоҳ доштани таҳассуси касбии онҳо мусоидат мекунад, ки дар шароити норасоии мутахассисони ботачриба арзиши махсус пайдо мекунад. Ғайр аз ин, кормандони солхӯрдаи солим ба дорандагони фарҳанги корпоративӣ ва роҳнамои ҳамкорони ҷавон табдил меёбанд, ки ба фазои ахлоқӣ ва равангии коллектив таъсири мусбат мерасонанд. Барномаҳои мураббигӣ ба таври муассир ба шикастани стереотипҳои синну соли мусоидат мекунанд ва мубодилаи таҷрибаи байни наслҳоро ҳавасманд мекунанд.

Барои кормандони калонсол мураббигӣ роҳи нигоҳ доштани ғайриқасбӣ, интиқоли донишҳои ҷамъшуда ва эҳсоси талабот ба худ мегардад. Коргарони ҷавон, дар навбати худ, ба таҷрибаи ғайрирасмӣ ба истилоҳ "дониши ором" дастрасӣ пайдо мекунанд, ки дар регламентҳо ва ҳуҷҷатҳои расмӣ инъикос нашудааст. Моделҳои "мураббии баръакс", ки дар он кормандони ҷавон ба ҳамкорони калон малакаҳои рақамиро меомӯзонанд, ин равандро бо кӯмак ба бартараф кардани монсаҳои нобаробарии рақамӣ пурра мекунанд.

Чунин таҷрибаҳо ба ташаккули муҳити фарогир мусоидат мекунанд ва робитаҳои уфуқиро дар даста мустаҳкам мекунанд [6-M], [38-M].

16. Рушди малакаҳои коргарони солхӯрда ба роҳҳои ҳалли фардӣ, чандир ва анғезанда нигаронидашуда ниёз дорад. Аксари барномаҳои рушди касбӣ ба хусусиятҳои маърифатӣ ва анғезандаи омилҳои вобаста ба синну сол мутобиқ карда нашудаанд. Ба ҷои форматҳои «оммавӣ»-и омӯзишӣ, бояд курсҳои кӯтоҳмуддати амалӣ, модуль ва амалӣ бо тамаркуз ба амалияи воқеӣ ва ҷадвалҳои чандирро ҷорӣ кард. Ин на танҳо ҳолигии салоҳиятро бартараф мекунад, балки эътимоди коргарони солхӯрдаро низ афзоиш медиҳад ва мутобиқшавии рақамӣ ва касбии онҳоро дар иқтисоди зудтағйирёбанда осон мекунад [4-M], [7-M], [10-M], [24-M], [36-M].

17. Стратегияҳои корпоративии фарогир барои идоракунии кормандони солхӯрда ба ширкатҳо бартариҳои рақобатии дарозмуддатро фароҳам меоранд. Ташкилотҳое, ки кормандони солхӯрдаро ба фарҳанги корпоративии худ муттаҳид мекунанд, пайваस्ताгии дониш, устувории равандҳои тиҷоратӣ ва рушди устуворро таъмин мекунанд. Дастаҳои синну соли гуногун эҷодкортар, чандиртар ва ба бӯҳронҳо тобовартаранд. Ширкатҳое, ки сиёсати фарогирро барои коргарони солхӯрда амалӣ мекунанд, ба сегментҳои нави бозор (масалан, иқтисоди нуқра) дастрасӣ пайдо мекунанд, имиджи худро мустаҳкам мекунанд ва эътимоди истеъмолкунандагон, саҳмдорон ва ҳукуматро афзоиш медиҳанд [4-M], [5-M], [24-M], [47-M].

18. Афкори ҷамъиятӣ нисбат ба иштироки шаҳрвандони солхӯрда дар соҳаи меҳнат дудилагӣ нишон медиҳад. Аз як тараф,

пурсишҳои сотсиологӣ тасаввуроти доимиро дар бораи ҳосилнокии паст ва талабот ба коргарони солхӯрда сабт мекунанд. Аз тарафи дигар, эҳтиром ба насли солхӯрда ва эътирофи таҷрибаи касбӣ ва масъулияти онҳо, ки то рафт зиёд мешавад, мушоҳида карда мешавад. Чунин зиддият аз муноқишаҳои амиқи байни стереотипҳо ва аз вазъи воқеии муносибатҳо шаҳодат медиҳад, ки бартараф кардани он рафтори мақсаднокро бо шуури ҷамъиятӣ дар ҳамаи сатҳҳои таълимӣ, медиавӣ ва қонунгузорӣ талаб мекунад [3-М], [16-М], [21-М].

19. Расонаҳои муосир, аз ҷумла васоити ахбори омма, дар ташаккули симҳои ҷамъиятии пиронсолон нақши дуҷониба доранд. ВАО қодир аст, ки ҳамчун раҳнамои нақлу ривоятҳои синну соли баромад кунад, ки тасаввуроти одамони солхӯрдари ҳам пасив, осебпазир ва вобаста ва ҳам фазое барои таблиғи моделҳои мусбати пиршавии фаъл ва ҷалби меҳнатро мустаҳкам мекунанд. Афзалияти паёмҳои манфӣ дар мундариҷаи хабарӣ ва таблиғоти ғаразҳои ҷамъиятиро тақвият медиҳад, дар ҳоле ки чорабиниҳо ба ташаккули сими мусбати насли калонсол нигаронида шуда, ба тасдиқи арзишҳои нави ҷомеаи ҳамбастагӣ мусоидат мекунанд [12-М], [16-М], [21-М], [27-М].

20. Намудҳо ва равишҳои паҳн кардани маълумот дар бораи давомнокии меҳнат гуногунрангӣ ва мутобиқшавии мувофиқ ба синну солро талаб мекунанд. Натиҷаҳои таҳқиқот нишон медиҳанд, ки тафовути рақамӣ байни наслҳо пойдор боқӣ мемонад. Калонсолон камтар ба муоширати рақамӣ дучор мешаванд, ки ин зарурати таҳияи мундариҷа ва равишҳои махсусгардонидашуда (эълонҳои хидматрасонии ҷамъиятӣ, каналҳои телевизионӣ, расонаҳои минтақавӣ, радио ва вебсайтҳои мутобиқшуда)-ро, ки барои аудиторияи калонсол дастрасанд ва ба ниёзҳои онҳо мутобиқ карда шудаанд, ба миён меорад [21-М], [27-М].

22. Таҳияи сиёсати ВАО-и фарогир ба синну сол самти стратегии сиёсати иҷтимоии давлат аст. Дастгирии қувваи кории одамони солхӯрда бидуни эътирофи рамзии доимии арзиши онҳо барои ҷомеа ғайриимкон аст. Эҷоди тасвирҳои одамони солхӯрда дар ВАО ҳамчун кормандони салоҳиятдор, фаъл ва эҳтиромнок ба коҳиш додани таъбиз, баланд бардоштани эътимоди онҳо ва васеъ кардани имкониятҳои онҳо барои худшиносии касбӣ мусоидат мекунад [12-М], [21-М], [27-М].

ТАВСИЯҲО ОИД БА ИСТИФОДАИ НАТИҶАҲОИ ТАҲҚИҚОТ.

1. Натиҷаҳои таҳқиқоти диссертатсионӣ метавонанд аз ҷониби мақомоти ҳокимияти давлатӣ ҳангоми ташаккул ва ислоҳи сиёсати иҷтимоӣ, ки ба дароз кардани фаъолияти меҳнатии шаҳрвандони гурӯҳҳои

синну соли калонтар равона шудааст, истифода шаванд. Хулосаҳои дар кор ба даст овардашуда имкон медиҳанд, ки умри дароз ҳамчун объекти комплекси танзими иҷтимоӣ, ки таҳти таъсири маҷмӯи омилҳои институтсионалӣ, иқтисодӣ ва иҷтимоӣ фарҳангӣ ташаккул меёбад, баррасӣ карда шавад.

Ин ба мақомоти ҳокимияти давлатӣ имконият медиҳад, ки "тадбирҳои мунтазам ва пайдарпайи дастгирии шугли шаҳрвандони солхӯрдаро, ки на танҳо ба рафъи оқибатҳои пиршавии демографӣ, балки ба ҷалби ғайлонаи кормандони калонсол ба ҳаёти иҷтимоӣ иқтисодӣ ҷомеа нигаронида шудаанд, ташаккул диҳанд"

Натиҷаҳои таҳқиқот метавонанд ҳангоми таҳияи ҳуҷҷатҳои стратегӣ дар соҳаи шугл ва сиёсати иҷтимоӣ бо назардошти тамоюлҳои демографӣ - афзоиши давомнокии умр ва афзоиши ҳиссаи аҳолии калонсол талаб карда шаванд. Аз ҷумла, хулосаҳои баровардашуда метавонанд барои аз шаклҳои асосан пассивии дастгирии иҷтимоӣ ба тадбирҳои ғайло мусоидат ба шугли шаҳрвандони калонсол асоснок гарданд. Суҳан дар бораи рушди шаклҳои фасеҳи шугл, тавсеаи барномаҳои таълими касбӣ ва бозомӯзӣ ва ташаккули механизмҳои меъравад, ки корфармоенро барои нигоҳдорӣ ва ҷалби кормандони калонсол ташвиқ мекунад.

Ғайр аз ин, маводҳои тадқиқотӣ имконият медиҳанд, ки хусусиятҳои бозори меҳнат – сатҳ ва сохтори шугли шаҳрвандони солхӯрда, фарқияти соҳавии ҷойҳои корӣ ва монетаҳои давомдор барои дастрасӣ ба шугли шоиста ба назар гирифта шаванд. Ҳамаи ин барои муносибати бештар суроғавӣ ва фарқкунандаи таҳияи чораҳои давлатӣ, ки таҷрибаи касбӣ, вазъи саломатӣ ва ҳавасмандии меҳнатии категорияҳои гуногуни коргарони калонсолро ба назар мегиранд, замина фароҳам меорад.

Хулосаҳои диссертатсия дар бораи рафтори меҳнатии одамони калонсол ва омилҳои, ки омодагии онҳоро барои идомаи ғайлоияти касбӣ муайян мекунад, арзиши махсус доранд. Татбиқи ин натиҷаҳо дар амалияи идоракунии давлатӣ имкон медиҳад, ки на танҳо андозаҳои иқтисодии шугли шаҳрвандони калонсол, балки ҷузъҳои ғайримоддӣ - зарурати фарогирии иҷтимоӣ, худшиносӣ ва ҳифзи ҳувияти касбӣ ба назар гирифта шаванд. Ин дар навбати худ ба ташаккули модели устувортар ва аз ҷиҳати иҷтимоӣ нигаронидашудаи танзими дарозумрии меҳнатӣ, ки ба воқеиятҳои мубрами демографӣ ва иҷтимоӣ иқтисодӣ ҷавобгӯ аст, мусоидат мекунад.

Маводҳои диссертатсия имкон медиҳанд, ки фарқиятҳои байниминтақаӣ дар шароити меҳнат ва дастрасии ҷойҳои кории арзанда барои коргарони калонсол ба назар гирифта шаванд. Ин имкон медиҳад, ки мақомоти минтақавии ҳокимият барои коҳиш додани монетаҳо дар шугл, бештар кардани шароити кор ва баланд бардоштани устувории ғайлоияти касбии кормандони калонсол имконият фароҳам оранд. Ин

хулосаҳо барои минтақаҳои дорои имкониятҳои маҳдуди шугли расмӣ, ки ҷаъолияти меҳнати шахрвандони калонсол аксар вақт маҷбурӣ аст, на ихтиёрӣ, аҳамияти махсус пайдо мекунад.

Татбиқи натиҷаҳои таҳқиқот дар амалияи барномаҳои минтақавии дарозумрии ҷаъол ба баланд бардоштани самаранокии онҳо тавассути тамаркуз ба ниезҳои асли ва муносибатҳои ҳавасмандгардонии шахрвандони калонсол мусоидат мекунад. Таъа ба қонуниятҳои рафтори меҳнати гурӯҳҳои синну соли қалонтар ки дар диссертатсия ошқор қарда шудаанд имқон медиҳад ки қонуниятҳои бештар мақсаднок ва иҷтимоиро бунед қунад [1-М], [11-М], [16-М], [23-М].

2. Натиҷаҳои тадқиқотро дар раванди таҳия ва татбиқи барномаҳои минтақавии дарозумрии ҷаъол, ки ба мувофиқ қардани бозорҳои меҳнати ҳудудӣ бо соҳтори тағиребандаи синну соли аҳолӣ нигаронида шудаанд, истифода бурдан мувофиқи мақсад аст. Маълумоти таҷрибавии қамъоваришуда ва ҳулосаҳои назариявии таҳияшуда асос медиҳанд, ки дарозумрии меҳнатро қамчун раванде, ки асосан аз заминаи иҷтимоию иқтисодии минтақавӣ, дараҷаи рушди бозори меҳнат ва дастрасии воқеии қойҳои қорӣ барои шахрвандони қалонсол вобаста аст, баррасӣ намоем. Ин қама барои ташқили барномаҳои минтақавии дарозумрии ҷаъол, ки бо назардошти ҳусусиятҳои қаламравҳои мушаххас сохта шудаанд, на дар асоси қораҳои стандартиқунонидашудаи дастғирии шугли пиронсолон, замина қароҳам меорад.

Натиҷаҳои таҳқиқот имқон медиҳанд, ки қарқиятҳои минтақавӣ дар сатҳ ва ҳусусияти шугли шахрвандони солҳӯрда - байни минтақаҳои шахрӣ ва деҳот, минтақаҳое, ки соҳтори гуногуни соҳавии иқтисодиет ва шароити гуногуни бозори меҳнат доранд, ошқор ва ба назар гирифта шаванд. Татбиқи ин бозефтҳо дар амалияи идорақунии минтақавӣ ба танзими дақиқтари тадбирҳо оид ба ҳавасмандгардонии ҷаъолияти меҳнати пиронсолон, аз қумла тавассути рушди барномаҳои маҳаллии таълими қасбӣ, ташқили қойҳои қорӣ бо назардошти ҳусусиятҳои синну сол ва васеъ қардани имқониятҳо барои шугли қандир ва қоибона мусоидат мекунад.

Маводҳои диссертатсия имқон медиҳанд, ки қарқиятҳои байниминтақавӣ дар шароити меҳнат ва дастрасии қойҳои қорӣ арзанда барои қорғарони қалонсол ба назар гирифта шаванд. Ин имқон медиҳад, ки мақомоти минтақавии ҳоқимият барои қоҳиш додани монеаҳо дар шугл, беҳтар қардани шароити қор ва баланд бардоштани устувории ҷаъолияти қасбии қормандони қалонсол имқоният қароҳам оранд. Ин ҳулосаҳо барои минтақаҳои дорои имқониятҳои маҳдуди шугли расмӣ, ки ҷаъолияти меҳнати шахрвандони қалонсол аксар вақт маҷбурӣ аст, на ихтиёрӣ, аҳамияти махсус пайдо мекунад.

Татбиқи натиҷаҳои таҳқиқот дар амалияи барномаҳои минтақавии дарозумрии ҷаъол ба баланд бардоштани самаранокии онҳо тавассути тамаркуз ба ниезҳои асли ва муносибатҳои ҳавасмандгардонии

шаҳрвандони калонсол мусоидат мекунад. Тақя ба қонуниятҳои рафтори меҳнатии гурӯҳҳои синну соли калонтар, ки дар рисола муайян карда шудаанд, имкон медиҳад, ки ҷораҳои дастгирии бештар мақсаднок ва аз ҷиҳати иҷтимоӣ нигаронидашуда на танҳо ба баланд бардоштани шуғл, балки ба бештар намудани сифати зиндагии меҳнатии коргарони калонсол ва ҳамгироии пурраи онҳо ба бозорҳои минтақавии меҳнат равона карда шаванд.

[18-M], [24-M], [29-M], [30-M], [41-M].

3. Маводҳои диссертатсия метавонанд дар фаъолияти мақомоти хадамоти шуғл ва ҳифзи иҷтимоӣ ҳангоми тарҳрезӣ ва татбиқи барномаҳои мусоидат ба шуғл, омӯзиши касбӣ ва бозомӯзии кормандони калонсол истифодаи амалӣ пайдо кунанд. Хулосаҳои таҳияшуда имкон медиҳанд, ки хусусиятҳои рафтори меҳнатии шаҳрвандони калонсол, муносибатҳои ҳавасмандгардонии онҳо, таҷрибаи ҷамъшудаи касбӣ ва маҳдудиятҳои марбут ба тағиребии синну сол ба назар гирифта шаванд, ки барои баланд бардоштани самаранокии барномаҳои дастгирии фаъолияти меҳнатии ин категорияи аҳоли замина фароҳам меорад.

Натиҷаҳои тадқиқот нишон медиҳанд, ки ҳавасмандии коргарони калонсол барои идомаи фаъолияти меҳнатӣ бисерҷониба аст ва бо назардошти иқтисодӣ тамом намешавад. Дар робита ба ин, истифодаи хулосаҳои диссертатсия ба мақомоти хадамоти шуғл имкон медиҳад, ки барномаҳоеро ташкил кунанд, ки на танҳо ба ҳавасмандгардонии моддӣ, балки ба ниезҳои шаҳрвандони калонсол дар фарогирии иҷтимоӣ, худшиносӣ ва нигоҳ доштани ҳувияти касбӣ нигаронида шудаанд. Ин равиш ба афзоиши ҳавасмандии коргарони калонсол барои иштирок дар барномаҳои шуғл ва коҳиши хатари ҷудошавии иҷтимоии онҳо мусоидат мекунад.

Ғайр аз ин, маводҳои тадқиқотӣ имкон медиҳанд, ки таҷрибаи касбии кормандони калонсолро ҳангоми тарҳрезии барномаҳои омӯзишӣ ва бозомӯзӣ ба назар гиранд. Тақя ба ин хулосаҳо имкон медиҳад, ки барномаҳои таълимӣ дар асоси салоҳиятҳои аллакай ташаккулефтаи шаҳрвандони калонсол сохта шаванд ва ба истифодаи амалии онҳо равона карда шаванд, на ба азхудкунии траекторияҳои принципиалӣ нави касбӣ. Ин равиш ба истифодаи оқилонаи сармояи инсонии наслҳои калонсол мусоидат мекунад ва хатари канорагирии касбии онҳоро коҳиш медиҳад.

Ба назар гирифтани маҳдудиятҳои вобаста ба тағиребии синну сол - вазъи саломатӣ, сатҳи ҳастагӣ ва хусусиятҳои азхудкунии иттилоотӣ нав - ҳангоми ташкили барномаҳои омӯзишӣ ва бозомӯзӣ имкон медиҳад, ки шаклҳо ва усулҳои таълим мутобиқ карда шаванд, ҷадвалҳои фасеҳ, форматҳои модуль ва фосилавӣ ҷорӣ карда шаванд ва монсаҳо барои иштироки шаҳрвандони калонсол дар барномаҳои рушди касбӣ коҳиш дода шаванд. Дар маҷмӯъ, ин дастрасӣ ва самаранокии тадбирҳои мусоидат ба шуғли коргарони калонсолро баланд мебардорад ва барои

устувортар дароз кардани ғаъолияти меҳнатии онҳо шароит фароҳам меорад.

[15-М], [22-М], [43-М], [46-М], [48-М], [53-М].

4. Маводҳои таҳқиқоти диссертатсионӣ барои корфармоён ва мутахассисони идоракунии кадрҳо ҳангоми ташаққул ва татбиқи сиёсати кадрҳои синну солӣ ва фарогир истифода бурдан мақсаднок мебошад.

Натиҷаҳои таҳқиқот имконияти таҷрибаи касбӣ, тахассус ва сармояи ҷамъшудаи инсонии кормандони синни калонсолро ҳангоми қабули қарорҳои кадриро медиҳанд ва инчунин меъёрҳои объективии арзёбии самаранокии меҳнатро, ки аз стереотипҳои синну солӣ озод мебошанд, таҳия кунанд. Хулосаҳои диссертатсия имконият медиҳанд, ки таҷрибаи касбӣ, тахассус ва сармояи ҷамъшудаи инсонии кормандони синни калонсолро ҳангоми қабули қарорҳои кадрӣ пурра ба назар гиранд ва инчунин меъёрҳои объективии арзёбии самаранокии меҳнатро, ки аз стереотипҳои синну солӣ озод мебошанд, таҳия кунанд.

Маводҳои таҳқиқотӣ барои тавсеаи имкониятҳои рушди касбии коргарони калонсол дар дохили ташкилот замина фароҳам меоранд. Натиҷаҳои рисола имкон медиҳанд, ки зарурати татбиқи барномаҳои таълимӣ ва тақмили ихтисос, ки ба талаботи коргарони калонсол мутобиқ карда шудаанд, инчунин рушди институти мураббигӣ ва амалияи интиқоли донишҳои байни наслҳо далелҳо пешниҳод карда шаванд. Ин ба нигоҳдорӣ ва тақрористеҳсоли таҷрибаи касбӣ, таҳкими ҷалби кормандони калонсол ва кам кардани хатарҳои аз даст додани салоҳиятҳои асосӣ мусоидат мекунад.

Унсuri муҳими сиёсати кадрҳои синну сол ва фарогир, ки дар диссертатсия асос ёфтааст, фароҳам овардани шароит барои шугли устувори кормандони синни калонсол мебошад. Маводҳои таҳқиқотӣ ба мо имкон медиҳанд, ки зарурати мутобиқсозии ҷойҳои корӣ, ҷорӣ кардани режимҳои фасеҳи меҳнат ва ташаққули фарҳанги ташкилиро, ки ба эҳтиром ба ғуноғунии синну сол асос ёфтааст, ба назар гирем. Дар маҷмӯъ, ин ба дароз кардани ғаъолияти меҳнатии кормандони гурӯҳҳои синну соли калонтар, афзоиши садоқати онҳо ба ташкил ва таҳкими устувории кадрҳо дар шароити пиршавии демографӣ мусоидат мекунад **[1-М], [2-М], [8-М].**

5. Натиҷаҳои таҳқиқот дар таҳия ва татбиқи барномаҳои корпоративии дастгирии дарозумрии меҳнатӣ метавонанд дархост карда шаванд, ки омӯзиш, бозомӯзӣ ва рушди салоҳиятҳои касбии кормандони гурӯҳҳои синну соли калонро пешбинӣ мекунанд. Хулосаҳои дар рисола таҳия карда шуда имкон медиҳанд, ки омӯзиши корпоративӣ на танҳо ҳамчун воситаи тақмили ихтисос, балки ҳамчун яке аз механизмҳои калидии танзими иҷтимоии дарозумрии меҳнатӣ дар сатҳи дохили ташкилот баррасӣ карда шавад.

Маводҳои таҳқиқотӣ тасдиқ мекунанд, ки тайёр ва аз нав тайёркунии кормандони гурӯҳҳои синну соли калон ба нигоҳ доштани

талаботи касбии онҳо, коҳиш додани хатарҳои аз бозори меҳнат беруншавӣ ва баланд бардоштани қобилияти мутабиқшавӣ ба тағироти технологӣ ва ташкилотӣ мусоидат мекунанд. Тақия намудан ба ҳулосаҳои рисола ба корфармоён имкон медиҳад, ки барномаҳои таълимии ба навсозӣ ва тавсеаи салоҳиятҳои мавҷудаи коргарони калонсол (на ба ҷурра тағир додани хусусиятҳои касбии онҳо)-ро тақия кунанд, ки ба натиҷаҳои чунин барномаҳо ва ҷаст намудани муқобилияти психологӣ ба омӯзиш нигаронида шудаанд.

Ҳулосабандии таҳқиқот имкон медиҳад, ки таҷрибаи шаклҳои гуногуни мураббӣ, ҳам моделҳои классикӣ ва наслӣ, ки интиқоли таҷрибаи касбӣ, дониши корпоративӣ ва фарҳанги ташкилиро аз коргарони калонсол ба кормандони ҷавонтар таъмин мекунанд, асоснок карда шаванд. Ин ба коҳиши хатарҳои кадрӣ воқеа ба аз кор рафтани мутахассисони ботаҷриба ва таҳкими муттасилӣ дар дохили ташкилот мусоидат мекунанд.

Ғайр аз он, маводҳои таҳқиқоти диссертатсионӣ метавонанд барои коркарди барномаҳои корпоративии дастгирии дарозмуҳлатӣ меҳнатӣ дар муҳлати дарозмуддат истифода шаванд. Истифодаи натиҷаҳои диссертатсия имкон медиҳад, ки омӯзиш ва мураббӣ ба стратегияи умумии кадрҳои ташкилот ворид карда шуда, бо вазифаҳои рушди устувор, баланд бардоштани самаранокии меҳнат ва ташаккули муҳити корпоративии синну соли алоқаманд карда шавад. Дар маҷмӯъ, ин ба истифодаи оқилонаи сармояи инсонии кормандони гурӯҳҳои синну соли калонтар ва баланд бардоштани устувори ташкилотҳо дар шароити ҷишавии демографӣ мусоидат мекунанд [4-М], [18-М], [24-М], [36-М].

6. Маводҳои таҳқиқоти диссертатсиониро ҳангоми ташаккул ва таҷрибаи барномаҳои корпоративии ҳифзи саломатӣ, ки ба нигоҳ доштани қобилияти қорӣ кормандони гурӯҳҳои синну соли калонтар равона шудаанд, истифода бурдан мақсаднок аст.

Истифодаи маводи рисола ба корфармоён имкон медиҳад, ки хусусиятҳои синну соли саломатӣ, сатҳи ҳастагӣ ва ҳатари бемориҳои музминро ҳангоми ташкили шароити меҳнат ба назар гиранд, ки ин ба нигоҳ доштани қобилияти қорӣ кормандони калонсол ва коҳиш додани эҳтимолияти пеш аз муҳлат тарк кардани онҳо аз ҷаъолияти касбӣ мусоидат мекунанд.

Натиҷаҳои таҳқиқот зарурати ҳамгироии барномаҳои ҳифзи саломатиро ба системаи идоракунии корпоративии кадрҳо, алаҳусус дар шароити афзоиши ҳиссаи коргарони калонсол, асоснок мекунанд. Истифодаи маводи рисола ба корфармоён имкон медиҳад, ки хусусиятҳои синну соли саломатӣ, сатҳи ҳастагӣ ва хатарҳои бемориҳои музминро ҳангоми тарҳрезии шароити меҳнат ба назар гиранд, ки ин ба нигоҳ доштани қобилияти қорӣ ва коҳиш додани эҳтимолияти бармаҳал аз ҷаъолияти касбӣ баромадани кормандони синну соли калонтар мусоидат мекунанд.

Бозёфтҳои таҳқиқот метавонанд дар таҳияи барномаҳои ҳамаҷонибаи корпоративӣ, аз ҷумла ҷорабиниҳои пешгирикунандаи тиббӣ, ташкили режими оқилонаи меҳнат ва истироҳат, тадбирҳои кам кардани ғайриқонунии ҳисмонӣ ва эҳсосотӣ ва фароҳам овардани шароит барои нигоҳ доштани ғайриқонунии ҳисмонӣ истифода шаванд. Ин равиш на танҳо ба беҳтар шудани неқӯаҳволии коргарони калонсол, балки ба кам шудани шумораи рӯзҳои корношоямӣ муваққатӣ, кам шудани талафоти вақти корӣ ва баланд бардоштани ҳосилнокии умумии меҳнат мусоидат мекунад. Маводҳои диссертатсия имконият медиҳанд, ки асоснокии иқтисодии ҷорӣ кардани барномаҳои корпоративии ҳифзи саломатии кормандонро далелҳо диҳанд.

Баррасии саломатии кормандон ҳамчун манбаи ташкилот ба ташаққули стратегияи дарозмуддати идоракунии сармояи инсонӣ, ки ба баланд бардоштани садоқати кормандон, паст кардани гардиши кадрҳо ва таҳкими устувории кадрҳо нигаронида шудааст, мусоидат мекунад. Дар маҷмӯъ ин барномаҳои сарфаи саломатиро як унсури муҳими системаи танзими иҷтимоии дарозумрии меҳнат дар сатҳи дохили ташкилӣ месозад [6-М], [12-М], [16-М], [32-М], [38-М].

7. Маводҳои таҳқиқоти диссертатсиониро дар ғайриқонунии воситаҳои ахбори омма ҳангоми ташаққули рӯзномаи иттилоотӣ, ки бо мушкилоти пиршавӣ ва шугли шаҳрвандони калонсол алоқаманд аст, истифода бурдан мақсаднок аст. Хулосаҳои дар кор ба даст овардашуда имкон медиҳанд, ки ВАО ҳамчун як институти муҳими иҷтимоӣ, ки ба ташаққули тасаввуроти ҷамъиятӣ дар бораи синну соли калонсол, ғайриқонунии меҳнатӣ ва мақоми иҷтимоии пиронсолон таъсири бевосита мерасонад, баррасӣ карда шавад.

Натиҷаҳои таҳқиқот метавонанд аз ҷониби таҳриргарон ва рӯзноманигорон ҳангоми таҳияи маводҳои иттилоотӣ, таҳлилий ва публитсистӣ, ки ба масъалаҳои пиршавӣ ва шугл бахшида шудаанд, бо мақсади рад кардани тафаккури содда ва манфии синну сол истифода шаванд. Истифодаи маводи рисола ба фарогирии мутаваззин ва аз ҷиҳати иҷтимоӣ масъулиятноки мавзӯи умри дароз мусоидат мекунад, ки гуногунии равишҳои ҳаёт ва касбии шаҳрвандони калонсол ва саҳми воқеии онҳоро дар ғайриқонунии иқтисодӣ ва иҷтимоӣ инъикос мекунад.

Илова бар ин, хулосаҳои таҳқиқот имкон медиҳанд, ки мақсаднокии пешбурди симои мусбати коргари куҳансол дар фазои ВАО ҳамчун иштирокчии ғайриқонунии, салоҳиятдор ва серталаби бозори меҳнат мақсаднок карда шавад. Ин метавонад тавассути наشرҳои парвандаҳои муваффақи касбӣ, мусоҳибаҳо бо нафақахӯрони корӣ, шарҳҳои коршиносон ва маводҳои таҳлилий амалӣ карда шавад.

Ҷорӣ намудани маводи диссертатсионӣ ба амалияи воситаҳои ахбори омма инчунин ба баланд бардоштани ҳассосияти ҷамъиятӣ ба зухуроти таъбири синну сол ва ташаққули дархост барои рушди таҷрибаҳои фарогири шугл мусоидат мекунад. Дар маҷмӯъ ин нақши вао ро ҳамчун воситаи танзими иҷтимоии дарозумрии меҳнатӣ таъкият

медихад ва ба тағиребии муносибатҳои ҷамъиятӣ ба эътирофи арзиши фаъолияти касбии одамони калонсол мусоидат мекунад [12-М], [16-М], [21-М], [27-М].

8. Натиҷаҳои таҳқиқот метавонанд дар таҳия ва татбиқи маъракаҳои иттилоотӣ маърифатӣ, ки ба маъмулгардонии умри дароз ва баланд бардоштани маърифати шаҳрвандони калонсол дар бораи имкониятҳои худшиносии касбӣ равона шудаанд, истифода шаванд. Хулосаҳои дар диссертатсия ба даст овардашуда имкон медиҳанд, ки дастгирии иттилоотии равандро дарозумрии фаъл ҳамчун унсурҳои муҳими танзими иҷтимоӣ, ки тадбирҳои давлатӣ ва корпоративии дастгирии шугли шаҳрвандони куҳансолро пурра мекунад, баррасӣ карда шаванд.

Маводҳои таҳқиқотӣ метавонанд дар ташаккули мундариҷа ва муқаррароти мақсадноки ҷорабиниҳои иттилоотӣ ва маърифатӣ, ки ба гурӯҳҳои гуногуни аҳолии калонсол бо назардошти вазъии иҷтимоӣ, сатҳи таҳсилот, таҷрибаи касбӣ ва саводнокии рақамӣ равона карда шудаанд, истифода шаванд. Истифодаи натиҷаҳои рисола имкон медиҳад, ки стратегияҳои коммуникатсионӣ барои хоҳиш додани изтироби марбут ба идомаи фаъолияти меҳнатӣ дар синни калонсолӣ ва ташаккули ғояҳо дар бораи дастрасӣ ва аҳамияти иҷтимоии худшиносии касбӣ пас аз расидан ба синни нафақа таҳия карда шаванд.

Маводҳои диссертатсия барои фаҳмидани нақши ВАО дар тағир додани муносибатҳои ҷамъиятӣ нисбати пиршавӣ ва меҳнат дар пиронсолӣ аҳамияти махсус доранд. Истифодаи натиҷаҳои таҳқиқот имкон медиҳад, ки ҷорабиниҳои иттилоотӣ маърифатӣ тавре сохта шаванд, ки онҳо ба бартараф кардани тафаккури синну сол, ташаккули симои мусбати умри дароз ва таҳкими дастгирии ҷамъиятии ташаббусҳо, ки ба дароз кардани фаъолияти касбии шаҳрвандони синну соли калонтар равона шудаанд, мусоидат кунанд [12-М], [21-М], [27-М].

НАШРИЯҲОИ АСОСИИ ИЛМӢ ДАР МАВЗӢИ ТАҲҚИҚОТИ ДИССЕРТАТСИОНӢ

I. Монографияҳо ва гузоришҳои таҳлилӣ

[1-М] Ананченкова П.И. Активное долголетие и геронтологический эйджизм в условиях демографического старения населения. Монография. – М.: АТиСО, 2025.

[2-М] Ананченкова П.И., Вашаломидзе Е.В., Шапиро С.А. и др. Научно-методические подходы и практика стимулирования труда в условиях современного развития экономики России (Раздел «Барьеры и стратегии стимулирования занятости работников пожилого возраста в контексте эйджизма в социально-трудовых отношениях»). Монография. – М.: Директ-Медиа, 2025.

[3-М] Ананченкова П.И. и др. Медиакультура в современном обществе (Раздел «Медиатизация старости: эйджизм в репрезентации

пожилого возраста в медиа-пространстве (обзор зарубежных исследований)»). Монография. – СПб: ГНИИ «Нацразвитие», 2024.

[4-М] Ананченкова П.И. Развитие человеческого капитала и организация корпоративного обучения в зарубежных компаниях: региональные особенности, цели, модели, принципы, тенденции развития. Монография. – М.: Директ-Медиа, 2024.

[5-М] Ананченкова П.И., Вашаломидзе Е.В., Шапиро С.А. и др. Труд и социальная политика в России (Раздел «Пожилые работники и проблема геронтологического эйджизма на внутрифирменном рынке труда»). Монография. – М: ВНИИ труда, 2024.

[6-М] Ананченкова П.И., Камынина Н.Н., Гуревич К.Г., Калининская А.А., Богдан И.В. и др. Методологические основы укрепления здоровья населения Москвы. Разработка инновационного подхода к управлению профессиональным здоровьем населения трудоспособного возраста города Москвы. Аналитический отчет. – М.: Научно-исследовательский институт организации здравоохранения и медицинского менеджмента, 2023.

[7-М] Ананченкова П.И. Трансформация системы корпоративного образования в современных социально-экономических условиях. Монография. – М.: ИИЦ АТИСО, 2023.

[8-М] Ананченкова П.И., Полянин А.В., Головина Т.А., Брострем В.О., Кобозева Д.Л. и др. Методологические подходы к развитию механизма управления стратегическими человеческими ресурсами в эпоху цифровизации. (Раздел «Проблема неравенства в социально-трудовых отношениях»). Монография. – Орел: Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ, 2021.

[9-М] Ананченкова П.И., Волкова О.А., Пашко Т.Ю. Эйджизм. Старение. Достойная старость. Монография. – М.: ОУП ВО АТиСО, 2019.

[10-М] Ананченкова П.И., Галаева Е.В., Долженкова Ю.В., Жуков А.Л., Збышко Б.Г., Кязимов К.Г. и др. Развитие теории и практики экономики труда. (Раздел «Управление конкурентоспособностью работников организаций на основе развития их профессиональных компетенций»). Монография. – М.-Берлин: Директ-Медиа, 2017. С.419-445.

II. Мақолаҳои илмие, ки дар маҷаллаҳои баррасишавандаи Scopus ва Web of Science нашр шудаанд ва дар пойгоҳҳои додаҳои байналмилалӣ индексатсия шудаанд

[11-М] Амонова Д.С., Ананченкова П.И., Касымова Л.Н. Активное долголетие в повестке государственной демографической политики стран Содружества независимых государств. Проблемы социальной гигиены, здравоохранения и истории медицины. 2025. Т. 33. № 3. С. 407-413. (К-1)

[12-М] Волкова О.А., Ананченкова П.И., Певцова Е.А., Кудрявцев М.Г., Тихонов А.И. Здоровое и активное долголетие сельского населения (по результатам медиаанализа больших данных онлайн-СМИ). Проблемы социальной гигиены, здравоохранения и истории медицины. 2025. Т. 33. № 2. С. 200-204.

[13-М] Волкова О.А., Кудрявцев М.Г., Ананченкова П.И. Потенциал общественных организаций по созданию условий для здорового старения в целях устойчивого демографического развития российских регионов. Проблемы социальной гигиены, здравоохранения и истории медицины. 2024. Т. 32. № 4. С. 785-790.

[14-М] Ананченкова П.И. Эйджизм в отношениях «врач – пациент». Проблемы социальной гигиены, здравоохранения и истории медицины. 2024. Т. 32. № S2. С.1053-1056.

[15-М] Ананченкова П.И., Кудрявцев М.Г., Шегай М.Н. Влияние здоровья на формирование человеческого капитала. Проблемы социальной гигиены, здравоохранения и истории медицины. 2023. Т. 31. № S2. С. 1263-1267.

[16-М] Новикова Н.В., Селезнева Л.Н., Авезова Б.С., Дубровина И.А., Ананченкова П.И. Популяризация туризма, здорового образа жизни, физической и социальной активности в программах активного долголетия пожилых граждан. Проблемы социальной гигиены, здравоохранения и истории медицины. 2022. Т. 30. № S. С. 1083-1086.

[17-М] Ростовская Т.К., Багирова А.П., Ананченкова П.И. Российская демография в 2010-2020 гг: наукометрический анализ по данным ELSEVIER. Проблемы социальной гигиены, здравоохранения и истории медицины. 2022. Т. 30. № 4. С. 543-547.

III. Мақолаҳое, ки дар маҷаллаҳои ба рӯйхати Комиссияи олии аттестатсионии Ҷумҳурии Тоҷикистон ва Комиссияи олии аттестатсионии Федератсияи Россия дохил шуда нашр шудаанд

[18-М] Шапиро С.А., Ананченкова П.И. Платформенная занятость как потенциал трудового долголетия работников старших возрастных групп. Труд и социальные отношения. 2026.Том 37. №1. С.5-17.

[19-М] Добровольская Т.Ю., Ананченкова П.И. Особенности семейно-брачного поведения в пожилом возрасте. Бюллетень Национального НИИ общественного здоровья им. Н.А. Семашко. 2026. №1. С.59-63.

[20-М] Амонова Д.С., Кобозева Д.Л., Ананченкова П.И. Гендерные особенности «серебряного» предпринимательства. Экономка Таджикистана. 2025. № 2. С. 468-476.

[21-М] Ананченкова П.И. Старость и трансформации коммуникационных практик в цифровую эпоху. Миссия конфессий. 2025. Т. 14. № 5 (86). С. 111-120.

[22-М] Шуклина К.А., Ананченкова П.И. Медико-социальное благополучие пожилых людей как фактор здорового долголетия. Бюллетень Национального научно-исследовательского института общественного здоровья имени Н.А. Семашко. 2025. № 4. С. 141-145.

[23-М] Ананченкова П.И. Может ли государство регулировать эйджизм в системе социально-трудовых отношений? Экономика Таджикистана. 2025. № 4. С. 80-87.

[24-М] Ананченкова П.И. Корпоративные программы обучения пожилых сотрудников как инструмент развития внутрифирменного человеческого капитала. Вестник Адыгейского государственного университета. Серия «Экономика». 2025. № 2 (360). С. 17-27.

[25-М] Ананченкова П.И., Добровольская Т.Ю. Супружество как фактор здорового и активного долголетия. Теория и практика общественного развития. 2025. №3. С.40-45.

[26-М] Бахриев У.А., Ананченкова П.И. Выбор занятости пожилыми работниками – трудовыми мигрантами из Центральной Азии на российском рынке труда. // Современная наука: актуальные проблемы теории и практики. Серия «Экономика и право». 2025. №4. С.158-160.

[27-М] Ананченкова П.И. Социальное регулирование трудового долголетия: возможности средств массовой информации. Коммуникология. 2025. Т.13. №1. С.110-123.

[28-М] Ананченкова П.И. Механизмы социального регулирования трудового долголетия: теоретико-методологический аспект. Теория и практика общественного развития. 2025. №2. С.24-29.

[29-М] Конинский А.В., Ананченкова П.И. Возрастные особенности профессиональной мобильности. // Современная наука: актуальные проблемы теории и практики. Серия «Экономика и право». 2025. №3. С. 162-165.

[30-М] Прозоровский К.А., Ананченкова П.И. Развитие инициатив активного долголетия в системе социальной защиты населения старших возрастных групп. // Современная наука: актуальные проблемы теории и практики. Серия «Экономика и право». 2025. №3. С. 184-188.

[31-М] Ананченкова П.И. Пожилые как ресурс социально-экономического развития и парадоксы демографического старения. Часть 2. Технологическое развитие, навыки и производительность труда работников старших возрастных групп. Экономика Таджикистана. 2025. №1. С.172-180.

[32-М] Ананченкова П.И. Физическое здоровье как фактор долголетия населения старшего поколения и его социально-трудовой активности. Труд и социальные отношения. 2025. №1. С.176-180.

[33-М] Бахриев У.А., Ананченкова П.И. Социальные аспекты адаптации пожилых мигрантов в принимающем сообществе. Социальные и экономические системы. 2025. №1. С.5-14.

[34-М] Малинович Е.В., Макарова К.К., Ананченкова П.И. Восприятие технологий искусственного интеллекта научными и научно-педагогическими работниками пожилого возраста: обзор зарубежных исследований. Миссия конфессий. 2024. №12. С. 257-263.

[35-М] Добровольская Т.Ю., Ананченкова П.И. Семья и изменение семейных отношений в пожилом возрасте. Труд и социальные отношения. 2024. № 6. С.188-194.

[36-М] Ананченкова П.И. Корпоративное обучение – механизм воспроизводства трудовых ресурсов. Ученые записки Российской Академии предпринимательства. 2024. Т. 23. № 1. С. 83-87.

[37-М] Ананченкова П.И., Амонова Д.С. Роль работников старших возрастных групп в формировании и развитии человеческого капитала компании: теоретический аспект. Вестник БИСТ. 2024. № 3. С.77-83.

[38-М] Ананченкова П.И., Вашаломидзе Е.В., Егизаров Ю.Г. Корпоративные программы укрепления здоровья пожилых сотрудников как фактор трудового долголетия. Здоровье мегаполиса. 2024. Т.5. №4. С.20-26.

[39-М] Ананченкова П.И., Литвинова О.С., Силаев Д.С. Роль наставника в корпоративной системе обучения персонала как метод повышения качества человеческого капитала. Экономика Таджикистана. 2024. № 1. С. 118-127.

[40-М] Ананченкова П.И., Макарова К.К., Тюрин И.А. Роль цифровой социализации пожилых людей в защите от телефонного мошенничества. Цифровая социология. 2024. №4. С.40-50.

[41-М] Амонова Д.С., Ананченкова П.И. Особенности занятости населения «серебряного возраста». Экономика Таджикистана. 2024. №4. С.110-119.

[42-М] Ананченкова П.И. Подготовка специалистов-демографов как фактор устойчивого развития и демографической безопасности страны. Труд и социальные отношения. 2024. Том 35. № 3. С.178-180.

[43-М] Ананченкова П.И. Пожилые как ресурс социально-экономического развития и парадоксы демографического старения. Часть 1. Демографические тенденции, рождаемость и продолжительность жизни как факторы трансформации положения пожилых граждан в социуме. Экономика Таджикистана. 2024. №4. С.155-162.

[44-М] Ананченкова П.И. Трудовое долголетие как предмет междисциплинарного анализа. Вестник Таджикского национального

университета. Серия социально-экономических и общественных наук. 2024. №9. С. 131-136.

[45-М] Ананченкова П.И. Оценка затрат и потенциальных выгод программ ученичества-наставничества в системах внутрифирменного обучения: опыт европейских стран. Вестник Московского гуманитарно-экономического института. 2023. № 1. С. 244-254.

[46-М] Амонова Д.С., Ананченкова П.И. Стимулирование занятости работников старших возрастных групп через государственные программы трудового долголетия: краткий зарубежный обзор. Экономика и управление: проблемы, решения. 2023. № 12. Т.14. С.134-140.

[47-М] Ананченкова П.И. Влияние корпоративных программ обучения и развития сотрудников на их приверженность компании: теоретический обзор. Вестник Московского гуманитарно-экономического института. 2023. № 1. С. 255-264.

[48-М] Ананченкова П.И., Мореева Е.В., Дианина Е.В. Развитие рабочей силы в условиях цифровизации социально-трудовых отношений. Вестник БИСТ (Башкирского института социальных технологий). 2023. № 1 (58). С. 9-15.

[49-М] Ананченкова П.И., Кобозева Д.Л. Социально-экономические аспекты старения и перспективы развития «серебряной экономики». Труд и социальные отношения. 2021. Т. 32. № 5. С. 96-106.

[50-М] Ананченкова П.И., Шапиро С.А. Необходимость мотивации и готовность работников к освоению цифровых навыков и компетенций. Труд и социальные отношения. 2021. Том 32. № 2. С. 31-41.

[51-М] Ананченкова П.И., Брострем В.О., Кобозева Д.Л. Неравенство как фактор социально-трудовых отношений в современной экономике. Вестник Таджикского национального университета. Серия социально-экономических и общественных наук. 2020. № 10-2. С. 150-159.

[52-М] Брострем В.О., Ананченкова П.И., Амонова Д.С. Женщины в организации и управлении бизнесом: основные мотивы вовлечения в предпринимательскую деятельность. Вестник университета (Российско-Таджикский (Славянский) университет). 2019. № 2 (66). С. 64-72.

[53-М] Ananchenkova P.I., Tarick M. New skills for new social reality [Новые навыки для новой социальной реальности]. Труд и социальные отношения. 2019. № 1. С. 130-137.

[54-М] Ананченкова П.И., Кузнецов М.Ю. Профессиональное обучение безработных в системе службы занятости населения. Ученые

записки Российской Академии предпринимательства. 2016. № 47. С. 176-183.

[55-М] Ананченкова П.И., Пономарева Е.Г., Левашова М.А., Кузнецов М.Ю. Гендерное неравенство в социально-трудовой сфере (опыт социологического исследования Федерации независимых профсоюзов России). Этносоциум и межнациональная культура. 2014. № 8 (74). С. 35-49.

[56-М] Ананченкова П.И. Трансформация семейных ценностей в современном российском обществе. Труд и социальные отношения. 2011. Т. 22. № 6. С. 45-53.

[57-М] Ананченкова П.И. Основные направления демографической политики государства и проблемы воспроизводства трудовых ресурсов. Этносоциум и межнациональная культура. 2008. № 7 (15). С. 91-99.

[58-М] Ананченкова П.И. Взаимозависимость и взаимообусловленность экономических показателей и демографических процессов в обществе. Этносоциум и межнациональная культура. 2007. № 2 (6). С. 230-236.

VI. Мақолаҳое, ки дар маҷмӯаҳои асарҳои илмӣ ва маҷаллаҳо нашр шудаанд.

[59-М] Ананченкова П.И. Влияние глобализации и миграционных процессов на демографические процессы и старение населения Таджикистана. Научно-теоретическая конференция «Актуальные проблемы современной социологии в Таджикистане». – Душанбе: Институт философии, политологии и права им. А.Баховаддинова Национальной академии наук Таджикистана, 2026.

[60-М] Ананченкова П.И. Профессиональные возможности пожилых работников и проблемы управления персоналом старших возрастных групп. IV Международная научно-практическая конференция «Управление персоналом: реалии настоящего и возможности будущего». – Донецк: Донецкий национальный технический университет, 2025. С.239-245.

[61-М] Ананченкова П.И. Адаптация работников пожилого возраста к внедрению цифровых технологий в трудовую сферу. Международная научно-практическая конференция «Цифровизация государственного и местного управления: организационные и экономические аспекты». – Душанбе: ТНУ, 2025. С.66-68.

[62-М] Ананченкова П.И. Сущность эмпауэрмента пожилых людей в сфере социально-трудовых отношений. I междисциплинарная всероссийская научно-практическая конференция с дистанционным и международным участием «Проблемы и перспективы развития

социально-гуманитарных наук». – Ульяновск: Изд-во «Зебра», 2025. С.114-117.

[63-М] Ананченкова П.И. Долголетие, старение и инновационное развитие: некоторые аспекты взаимообусловленности и взаимовлияния. Республиканская научно-практическая конференция «Социально-экономические подходы инновационного развития экономики Республики Таджикистан». – Душанбе: РТСУ, 2024. С.28-32.

[64-М] Ананченкова П.И. Пожилые работники и проблема геронтологического эйджизма в социально-трудовых отношениях. Сборник статей Всероссийской научной конференции XVIII Ковалевские чтения «Социология в меняющемся мире: теория, практика, образование». – СПб: СПбГУ, 2024. С.278-280.

[65-М] Кобозева Д.Л., Ананченкова П.И. Некоторые аспекты мотивации пенсионеров к продолжению трудовой деятельности. Альманах устойчивого развития: методология, теория, практика. 2024. №49(54). С.22-27.

[66-М] Ананченкова П.И., Кобозева Д.Л., Баранова Т.В., Макарова К.К. Цифровые навыки пожилых работников и проблема их формирования. Сборник статей по итогам Международной научно-практической конференции «Мир труда в XXI веке: адаптация к новым реалиям». – М.: ИИЦ АТиСО, 2024. С.101-106.

[67-М] Амонова Д.С., Ананченкова П.И. Социально-экономическое положение пенсионеров в странах Центральной Азии. Сборник статей по итогам Международной научно-практической конференции «Мир труда в XXI веке: адаптация к новым реалиям». – М.: ИИЦ АТиСО, 2024. С.7-11.

[68-М] Ананченкова П.И. Трудоспособность пожилых работников: проблема профессиональных навыков и компетенций. Сборник статей IX Международной научной конференции «Донецкие чтения 2024: образование, наука, инновации, культура и вызовы современности» - Донецк: ДонГУ, 2024. С.8-10.

[69-М] Бахриев У.А., Ананченкова П.И. Почему пожилые люди становятся трудовыми мигрантами? Основные причины, факторы, мотивация. Альманах устойчивого развития: методология, теория, практика. 2024 №.48(53). С.4-10.

[70-М] Ананченкова П.И. Продление трудовой активности пожилых работников: обзор зарубежных целевых программ. II Международная научно-практическая конференция «Экономика знаний: теория, практика, перспективы развития». – Донецк: ГБУ «ИЭИ», 2024. С.552-558.

[71-М] Шапиро С.А., Ананченкова П.И. Значимость работы как мотивационный потенциал. Мир труда в XXI веке: состояние и динамика человеческого капитала. Сборник материалов IX

Международной научно-практической конференции. Москва, 2023. С. 312-317.

[72-М] Ананченкова П.И. Проблема оценки влияния обучения на развитие человеческого капитала компании. Современные механизмы трансформации общества: вчера, сегодня, завтра. Сборник материалов Международной научно-практической конференции. – Новороссийск, НФ ФУ, 2023. С. 19-24.

[73-М] Ананченкова П.И. Исследования человеческого капитала в контексте взаимосвязи здоровья и образования (краткий обзор зарубежных исследований). Мир труда в XXI веке: состояние и динамика человеческого капитала. Сборник статей Международной научно-практической конференции. – М.: АТиСО, 2023. С. 27-31.

[74-М] Добровольская Т.Ю., Ананченкова П.И. Старение населения, социальное обеспечение и проблема достижения целей устойчивого развития. Альманах устойчивого развития: методология, теория, практика. 2023. №46(51). С.10-16.

[75-М] Добровольская Т.Ю., Ананченкова П.И. Социальная активность как фактор долголетия и социального благополучия пожилых. Альманах устойчивого развития: методология, теория, практика. 2023. №47(52). С.4-10.

[76-М] Ананченкова П.И., Кузнецов М.Ю. Развитие программ наставничества и ученичества на рабочем месте: роль профсоюзов. Труд и вызовы современности: от уроков прошлого к перспективам будущего. Сборник статей по материалам Международной научно-практической конференции (Москва, 1.11.2022 г.). – М.-Берлин: Директ-Медиа, 2022. С.11-15.

[77-М] Амонова Д.С., Ананченкова П.И. Трудовое долголетие и занятость работников старших возрастных групп: социо-культурный аспект. Научноград: наука, производство, общество (Электронный журнал). 2022. №4. URL:https://s-lib.com/issues/sps_2022_04_a3/

[78-М] Ананченкова П.И. Корпоративные программы стимулирования трудовой активности работников старших возрастных групп: от гибкой занятости до обучения навыкам. Научноград: наука, производство, общество (Электронный журнал). 2022. URL:https://s-lib.com/issues/sps_2022_04_a4/

[79-М] Ананченкова П.И. О необходимости преподавания дисциплин «Экономика труда» и «Социология труда» в рамках одного учебного курса. Экономика труда: перспективы научных исследований и подготовки специалистов. Сборник материалов II Международной научно-практической конференции «Костинские чтения». – М.: ИИЦ АТиСО, 2019. С. 113-116.

[80-М] Ananchenkova P.I., Tonkonog V., Goryainov A. Distance learning as the professional development tool of employees under the company staff policy [Дистанционное обучение как инструмент

повышения квалификации сотрудников в рамках кадровой политики компании]. eLearning and Software for Education Conference. New technologies and redesigning learning spaces. Volume 2 - 15th International Scientific Conference on eLearning and Software for Education, eLSE 2019. 2019. P. 338-344.

[81-М] Ананченкова П.И. STEM-фриланс: новые возможности женской самозанятости. Гендерное измерение цифровой экономики: от стратегии к действию (2018-2030). Материалы Всероссийской конференции с международным участием. – Иваново: Ивановский государственный университет, 2018. С. 131-134.

[82-М] Ананченкова П.И., Мартиросян О.А. Миллениалы на рынке труда: что могут и чего хотят дети цифровой эры. Труд: вызовы цифровизации. Сборник материалов I Международной научно-практической конференции «Костинские чтения». – М.: ИИЦ АТиСО, 2018. С. 45-52.

**Ү. Натиҷаҳои ғавҷиати зеҳнӣ, ки ба нашрияҳо дар
мачаллаҳои аз ҷониби ташкилоти баррасишаванда баробаранд.**

[83-М] Ананченкова П.И., Васильева Н.В., Николаев М.С., Шаповалова М.С., Щадная М.А., Ястреб Н.А. Эйджизм в социально-трудовых отношениях. Свидетельство о регистрации базы данных №2025621767 от 28.03.2025.

[84-М] Ананченкова П.И. Мотивация пожилых работников к продолжению трудовой деятельности и обзор зарубежных целевых программ стимулирования занятости граждан старших возрастных групп. Свидетельство о регистрации базы данных № 2026620785 от 24 февраля 2026 г.

[85-М] Ананченкова П.И. Трудовое долголетие: желания, возможности, ограничения занятости после выхода на пенсию (сравнительное исследование в Российской Федерации и Республике Таджикистан). Свидетельство о регистрации базы данных №2026620794 от 24 февраля 2026 г.

[86-М] Ананченкова П.И. Социализация пожилых россиян в условиях развития цифровых технологий. Свидетельство о регистрации базы данных № 2026620987 от 05.03.2026

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. 10 ключевых положений из Демографического прогноза ООН-2024, 29.07.2024. URL:<https://niioz.ru/news/10-klyuchevykh-polozheniy-iz-demograficheskogo-prognoza-onn-2024/#:~:text=%D0%9C%D0%B8%D1%80%D0%BE%D0%B2%D0%BE%D0%B5%20%D0%BD%D0%B0%D1%81%D0%B5%D0%BB%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%2C%20%D0%B2%D0%B5%D1%80%D0%BE%D1%8F%D1%82%D0%BD%D0%BE%2C%20%D0%B4%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%B8%D0%B3%D0%BD%D0%B5%D1%82%20%>

D0%BF%D0%B8%D0%BA%D0%B0,2%20%D0%BC%D0%B8%D0%BB
%D0%BB%D0%B8%D0%B0%D1%80%D0%B4%D0%B0%20%D0%BA
%20%D0%BA%D0%BE%D0%BD%D1%86%D1%83%20%D0%B2%D0
%B5%D0%BA%D0%B0. (дата обращения: 05.04.2025)

2. Выдержки из стенографического отчета о совещании по вопросам социального обеспечения пожилых людей. URL:<http://www.kremlin.ru/events/president/transcripts/9010/print> (дата обращения: 11.09.2024 г.)

3. Жить долго, жить хорошо! URL:<https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/zhit-dolgo-zhit-khorosho> (дата обращения: 14.01.2025 г.)

4. Кабутов К.Р. Регулирование занятости молодежи в условиях трудоизбыточности рынка труда (на примере Республики Таджикистан). Дисс. ... к.э.н. – Душанбе, 2022. С.20

5. Корпоративные модельные программы «Укрепление здоровья работающих». Министерство здравоохранения Российской Федерации, 2019

6. Мардахаев Л.В. Социальная педагогика: учебник. М.: Гардарики. 2005.

7. Национальная стратегия развития Республики Таджикистан до 2030 года. Утверждена постановлением Маджлиси намояндагон Маджлиси Оли Республики Таджикистан от 1 декабря 2016 года, №636.

8. Перечень поручений по итогам заседания Президиума Госсовета о развитии системы социальной защиты граждан пожилого возраста // Официальный сайт Президента Российской Федерации. URL:<http://news.kremlin.ru> (дата обращения: 15.10.2024 г.)

9. Попов А.В. Механизмы и инструменты влияния средств массовой информации на формирование общественного мнения в России и в мире // Этносоциум и межнациональная культура. 2018. №9 (123). С. 62-69.

10. Предположительная численность населения Российской Федерации // Федеральная служба государственной статистики. URL:<https://rosstat.gov.ru/compendium/document/13285> (дата обращения: 12.09.2024 г.)

11. Прогнозы численности населения мира к 2024 году. URL:<https://population.un.org/wpp/> (дата обращения: 05.04.2025)

12. Программа «Активное долголетие» / [Электрон.ресурс] // Национальные проекты. URL:<https://xn--80aarpmpemcchfmo7a3c9ehj.xn--plai/new-opportunities/stat-uchastnikom-programmy-aktivnoe-dolgoletie/> (дата обращения: 25.01.2025 г.)

13. Работа на пенсии: за и против. URL:<https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/rabota-na-pensii-za-i-protiv> (дата обращения: 11.01.2025 г.)
14. Статистический ежегодник Республики Таджикистан. – Душанбе: Агентство по статистике при Президенте Республики Таджикистан, 2023.
15. Стратегия действий в интересах граждан старшего поколения в Российской Федерации до 2025 года за 2023 год. URL:<https://mintrud.gov.ru/ministry/programms/37/2> (дата обращения: 05.04.2025)
16. Факторы, обуславливающие профессиональное долголетие научных сотрудников / А.М. Алленов, Т.П. Васильева, И.В. Старостин [и др.] // Медицина труда и промышленная экология. 2021. № 61 (6). С. 385–401.
17. Федеральная служба государственной статистики. Численность населения Российской Федерации по полу и возрасту на 1 января 2024 года. URL:<https://rosstat.gov.ru/folder/13877#> (дата обращения: 12.09.2024 г.)
18. Численность населения Российской Федерации по полу и возрасту. URL:<https://rosstat.gov.ru/compendium/document/13284> (дата обращения: 05.04.2025)
19. Эйджизм — глобальная проблема. URL: <https://www.who.int/ru/news/item/18-03-2021-ageism-is-a-global-challenge-un> (дата обращения: 18.10.2023 г.)
20. Chasteen A.L., Schwarz N., Park D.C. The activation of aging stereotypes in younger and older adults. The Journals of Gerontology. Ser. B Psychol. Sci. Soc. Sci. 2002;57:P540–P547.
21. Dionigi R.A. Stereotypes of Aging: Their Effects on the Health of Older Adults. URL:<https://www.hindawi.com/journals/jger/2015/954027/>. (дата обращения: 12.10.2024 г.)
22. Eurostat. People having a long-standing illness or health problem, by sex, age and labour status. 2023
23. Gazizova M.R., Khussainova Zh.S., Vechkinzova Y.A. The impact of working longevity of the «silver generation» on the Kazakhstani labor market. Bulletin of Karaganda University. Economy Series. 2021. T. 101. № 1. С. 48-56.
24. Gerbner G., Gross L., Morgan M., Signorielli N., Shanahan J. Media Effects: Advances in Theory and Research. NY, USA: 2002.
25. Implementation of General Assembly resolution 75/233 on the quadrennial comprehensive policy review of operational activities for development of the United Nations system: funding of the United Nations

development system. Report of the Secretary-General. Economic and Social Council. 23 July 2021–22 July 2022.

26. Levy B.R, Slade, M.D., Chang, E.S., Kanno, S., Wang, S.Y. Ageism amplifies cost and prevalence of health conditions. *The Gerontologist*. 2018

27. Loos E., Ivan L. Visual ageism in the media. In: Ayalon L., Tesch-Römer C., editors. *Contemporary Perspectives on Ageism*. Springer International Publishing; Cham, Switzerland. 2018:163–176

28. Rikleen S. What Your Youngest Employees Need Most Right Now. URL: <https://hbr.org/2020/06/what-your-youngest-employees-need-most-right-now> (дата обращения: 18.10.2023 г.)

29. U.N. report predicts older people to triple by 2050. URL: <https://www.reuters.com/article/idUSN12389224/> (дата обращения: 2.12.2024 г.)

30. United Nations. *World Population Situation in 2014*. New York, NY: United Nations; 2014.

31. Vertinsky P.A. Stereotypes of aging women and exercise: A historical perspective. *Journal of Aging and Physical Activity*. 1995;3:223–237

32. World Health Organization. *Active Ageing*. Geneva, Switzerland: World Health Organization; 2002.

АННОТАЦИЯ
на автореферат диссертации Ананченковой Полины Игоревны на
тему «СОЦИАЛЬНОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВОГО
ДОЛГОЛЕТИЯ В УСЛОВИЯХ ДЕМОГРАФИЧЕСКОГО
СТАРЕНИЯ»

Ключевые слова: демографическое старение, трудовое долголетие, активное долголетие, возрастная инклюзия, эйджизм, серебряная экономика, непрерывное образование (lifelong learning), корпоративные программы здоровьесбережения, межпоколенческое наставничество, социальная и медиа-политика старения, социальное регулирование.

Цель диссертационного исследования – развитие теории и методологии социального регулирования трудового долголетия в условиях демографического старения.

В процессе решения поставленных в диссертационном исследовании задач были применены общенаучные методы исследования: анализа, синтеза, формализации, аналогии и систематизации. Разработка методологических основ социального регулирования трудового долголетия базируется на методах системного, институционального и структурно-функционального анализа. В процессе экономико-статистической обработки и интерпретации массива данных по демографической и социально-экономической ситуации в России и ее регионах, а также в Республике Таджикистан применялись методы ретроспективного и сравнительного анализа, методы экспертных оценок, опрос, контент-анализ, медиа-анализ, вторичный анализ данных и другие методы социологических и экономических исследований.

Научная новизна исследования заключается в комплексном теоретико-методологическом обосновании трудового долголетия как многоуровневого био-социального феномена, раскрытии его триангуляционной природы и концептуализации социального регулирования в условиях демографического старения, включающего государственный, корпоративный и индивидуальный уровни, выявлении институциональных, социально-культурных и ценностно-информационных ограничений продления трудовой активности пожилых работников, обосновании роли геронтологического эйджизма и дисфункциональности медиа-политики как стоп-факторов трудового долголетия, а также разработке концептуальной модели социального регулирования трудового долголетия с учетом международного опыта и специфики Российской Федерации и Республики Таджикистан.

Проведенное исследование позволяет сделать обобщающий вывод о том, что демографическое старение и связанное с ним развитие трудового долголетия выступают системными факторами трансформации социально-экономических институтов и требуют комплексной междисциплинарной стратегии регулирования. Старение населения одновременно формирует риски для пенсионных систем, рынка труда и социальной инфраструктуры и открывает возможности более полного использования потенциала пожилых граждан как носителей человеческого и социального капитала. Эффективное продление трудовой активности возможно лишь при согласованном взаимодействии государства, бизнеса и общества, включающем совершенствование законодательных механизмов, внедрение инклюзивных корпоративных стратегий, развитие гибких форм занятости, систем непрерывного образования и программ здоровьесбережения, а также целенаправленную борьбу с эйджизмом на институциональном и культурном уровнях. Трудовое долголетие следует рассматривать не как вынужденную меру, а как стратегический ресурс устойчивого развития, требующий институциональной поддержки, изменения общественных установок и модернизации медиа- и социальной политики.

АННОТАТСИЯ
ба автореферати диссертатсияи Ананченкова Полина Игоревна дар
мавзӯи
"ТАНЗИМИ ИЧТИМОИИ ДАРОЗУМРИИ МЕХНАТӢ ДАР
ШАРОИТИ ПИРШАВИИ ДЕМОГРАФИӢ"

Калидвожаҳо: пиршавии демографӣ, дарозумрии меҳнатӣ, дарозумрии ғаёол, инклюзияи синну соӣ, эйджизм, иктисодиёти нуқраӣ, таҳсилоти доимӣ (lifelong learning), барномаҳои корпоративии ҳифзи саломатӣ, роҳнамоии байни наслҳо, сиёсати иҷтимоӣ ва ВАО оид ба пиршавӣ, танзими иҷтимоӣ.

Мақсади таҳқиқоти диссертатсионӣ - рушди назария ва методологияи танзими иҷтимоии дарозумрӣ дар шароити пиршавии демографӣ.

Дар раванди ҳалли масъалаҳои дар таҳқиқоти диссертатсионӣ гузошташуда усулҳои умумии таҳқиқот - таҳлил, синтез, расмӣнасосӣ, аналогия ва системасозӣ истифода шудаанд. Таҳияи асосҳои методологияи танзими иҷтимоии дарозумрии меҳнатӣ ба усулҳои таҳлили системавӣ, институтсионалӣ ва сохторӣ-функционалӣ асос ёфтааст. Дар раванди коркарди иктисодӣ-оморӣ ва тафсири оммавии маълумот оид ба вазъи демографӣ ва иҷтимоӣ иктисодӣ дар Россия ва минтақаҳои он, инчунин дар Ҷумҳурии Тоҷикистон усулҳои таҳлили ретроспективӣ ва муқоисавӣ, усулҳои арзёбии эксперти, пурсиш, контент-таҳлил, таҳлили ВАО, таҳлили маълумоти дувумдараҷа ва дигар усулҳои таҳқиқоти сотсиологӣ ва иктисодӣ истифода шудаанд.

Навгониҳои илмӣ таҳқиқот аз асосноккунии комплекси назариявӣ-методологияи дарозумрии меҳнатӣ ҳамчун падидаи бисёрҷабатаи био-иҷтимоӣ, ошкор кардани табиати триангулясионии он ва концептуализатсияи танзими иҷтимоӣ дар шароити пиршавии демографӣ, ки сатҳи давлатӣ, корпоративӣ ва инфиродиро дар мегирад, муайян кардани маҳдудиятҳои институтсионалӣ, иҷтимоӣ-фарҳангӣ ва арзишӣ-иттилоотӣ дароз кардани ғаёолияти меҳнатии коргарони калонсол, асоснок кардани нақши эйджизми геронтологӣ ва номутаносибии сиёсати ВАО ҳамчун омилҳои боздорандаи дарозумрии меҳнатӣ, инчунин аз таҳияи модели концептуалии танзими иҷтимоии дарозумрии меҳнатӣ бо назардошти таҷриба ва хусусиятҳои байналмилалӣ Федератсияи Россия ва Ҷумҳурии Тоҷикистон иборат аст.

Таҳқиқоти гузаронидашуда ба хулосаи умумӣ оварда мерасонад, ки пиршавии демографӣ ва рушди марбут ба дарозумрии меҳнатӣ омилҳои системавии тағирёбии институтҳои иҷтимоӣ-иктисодӣ мебошанд ва коркарди стратегияи ҳамаҷонибаи танзими байнисоҳавиро талаб мекунанд. Пиршавии аҳоли ҳамзамон барои системаҳои нафақа, бозори меҳнат ва инфрасохтори иҷтимоӣ хавфхоро ба вучуд меорад ва имкон медиҳад, ки иқтисодӣ шаҳравандони калонсол ҳамчун интиқолдиҳандаи сармояи инсонӣ ва иҷтимоӣ пурра истифода шавад. Тамдиди самараноки ғаёолияти меҳнатӣ танҳо дар сурати ҳамкориҳои мувофиқашудаи давлат, тижорат ва ҷомеа имконпазир аст, ки тақмили механизмҳои конунгузорӣ, ҷорӣ намудани стратегияҳои фарогири корпоративӣ, рушди шаклҳои фасеҳи шугъл, системаҳои таҳсилоти давомдор ва барномаҳои ҳифзи саломатӣ, инчунин муборизаи мақсаднок бо эйджизм дар сатҳи институтсионалӣ ва фарҳангиро дар бар мегирад. Дарозумрии меҳнат бояд на ҳамчун ҷораи маҷбурӣ, балки ҳамчун манбаи стратегияи рушди устувор, ки дастгирии институтсионалӣ, тағйир додани муқаррароти ҷамъиятӣ ва навсозии сиёсати ВАО ва иҷтимоиро талаб мекунанд, баррасӣ карда шавад.

ANNOTATION
for Polina Igorevna Ananchenkova's dissertation on
"SOCIAL REGULATION OF WORKING LONGEVITY IN THE
CONTEXT OF DEMOGRAPHIC AGING"

Keywords: demographic aging, working longevity, active longevity, age inclusion, ageism, silver economy, lifelong learning, corporate health programs, intergenerational mentoring, social and media policies on aging, social regulation.

The **purpose** of this dissertation is to develop a theory and methodology for social regulation of working longevity in the context of demographic aging.

In addressing the objectives of this dissertation, general scientific research methods were employed: analysis, synthesis, formalization, analogy, and systematization. The development of methodological foundations for the social regulation of work longevity is based on methods of systemic, institutional, and structural-functional analysis. Retrospective and comparative analysis, expert assessments, surveys, content analysis, media analysis, secondary data analysis, and other sociological and economic research methods were used in the economic and statistical processing and interpretation of data on the demographic and socioeconomic situation in Russia and its regions, as well as in the Republic of Tajikistan.

The **scientific novelty** of the study lies in the comprehensive theoretical and methodological substantiation of working longevity as a multi-level bio-social phenomenon, the disclosure of its triangulation nature and the conceptualization of social regulation in the context of demographic aging, including the state, corporate and individual levels, the identification of institutional, socio-cultural and value-informational limitations to the extension of the working activity of older workers, the substantiation of the role of gerontological ageism and dysfunctional media policy as stopping factors for working longevity, as well as the development of a conceptual model of social regulation of working longevity, taking into account international experience and the specifics of the Russian Federation and the Republic of Tajikistan.

The conducted research allows us to draw the general conclusion that demographic aging and the associated development of longevity in the workforce are systemic factors in the transformation of socioeconomic institutions and require a comprehensive, interdisciplinary regulatory strategy. Population aging simultaneously poses risks to pension systems, the labor market, and social infrastructure, while also opening up opportunities to more fully utilize the potential of older citizens as carriers of human and social capital. Effectively extending the workforce is only possible through coordinated interaction between the state, business, and society, including the improvement of legislative mechanisms, the implementation of inclusive corporate strategies, the development of flexible employment options, continuing education systems, and health promotion programs, as well as a targeted fight against ageism at the institutional and cultural levels. Longevity in the workforce should not be viewed as a necessary measure, but as a strategic resource for sustainable development, requiring institutional support, a change in public attitudes, and the modernization of media and social policies.