

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

*На правах рукописи*

**УДК: 316.346.32-053.9+613.98**



**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, политологии и права имени А. Баховаддинова Национальной академии наук Таджикистана

Научный консультант	Амонова Дильбар Субхоновна – доктор экономических наук, профессор
Официальные оппоненты:	Ильдарханова Чулпан Ильдусовна – доктор социологических наук, профессор, заведующий кафедрой медицинской демографии Регионального медицинского исследовательского института ГАУЗ "Межрегиональный клинико-диагностический центр" (г. Казань, Россия)
	Кодирзода Диловар Бахриддин – доктор экономических наук, профессор, профессор кафедры экономической теории Таджикского национального университета
	Шозимов Пулат Давронович – доктор философских наук, профессор, старший научный сотрудник Проекта Ага Хана «Человековедение» Высшей школы развития Университет Центральной Азии (г. Душанбе, Таджикистан)
Ведущая организация:	Институт экономики и демографии Национальной академии наук Таджикистана

Защита диссертации состоится «30» июня 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](http://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](mailto: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, приходилось 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.

Демографическое старение населения детерминирует критически важные проблемы, связанные со стареющим обществом, такие как межпоколенческие конфликты, социальная изоляция и одиночество, социально-экономическое неравенство, изменения в структуре и функциях традиционных социальных институтов, их способности выполнять роль системы социальной защиты отдельных категорий граждан, влияние технологий и необходимость адаптации к ним, трансформация образования, работы и выхода на пенсию и прочее. Новые демографические реалии могут вызвать целый ряд социально-экономических проблем, ведущих к увеличению нагрузки на экономику того, или иного региона и препятствующих его развитию.

Однако главной проблемой стареющего населения является тот факт, что возраст в значительной степени связан с болезнями и инвалидностью, ограничением физических, психологических и когнитивных функций человека. Увеличение 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]. Таким образом, «активное старение» — это глобальная политика, предложенная ВОЗ в рамках Международного плана действий по проблемам старения, одобренного Генеральной Ассамблеей ООН в 2002 году, которая позволяет людям повышать свой потенциал физического, социального и психического благополучия на протяжении всей жизни и участвовать в жизни общества в соответствии со своими потребностями, желаниями и возможностями и, в то же время, обеспечивать им надлежащую защиту, безопасность и уход, когда это необходимо.

В 1970 году только 1 из 5 человек в мире доживал до 80 лет. К 2023 году этот порог преодолела примерно половина населения. Это значительный прогресс. Однако по мере того, как население мира стремительно стареет, многие страны не готовы решать проблемы, связанные с этим масштабным изменением. Эта тенденция, известная как демографический переход, имеет серьезные 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. Должного распространения не имеют практики корпоративного обучения пожилых работников, мероприятий по развитию навыков и компетенций и иных мер, обеспечивающих условия для продления их профессионально-трудовой активности.

Несмотря на то что Республика Таджикистан традиционно относится к числу демографически «молодых» стран, в последние десятилетия в ней нарастают процессы демографического старения, обусловленные снижением рождаемости, ростом ожидаемой продолжительности жизни и изменением возрастной структуры населения. По данным национальной статистики и международных демографических прогнозов, доля лиц старших возрастных групп в структуре населения Республики Таджикистан имеет устойчивую тенденцию к увеличению, что свидетельствует о постепенном вхождении страны в фазу демографического перехода.

Особенностью демографического старения в Таджикистане является его асинхронный и структурно неоднородный характер. С одной стороны, сохраняется высокая доля молодежи, с другой — увеличивается численность лиц предпенсионного и пенсионного возраста, прежде всего

в сельских районах и в условиях внешней трудовой миграции населения трудоспособных возрастов. Масштабная трудовая миграция, выступающая ключевым элементом социально-экономической модели страны, приводит к дефициту рабочей силы внутри национальной экономики и объективно повышает значимость вовлечения граждан старших возрастных групп в трудовую деятельность.

В этих условиях трудовое долголетие приобретает особое социально-экономическое значение, поскольку позволяет компенсировать демографические и миграционные потери трудовых ресурсов, поддерживать устойчивость семейных и локальных сообществ, а также снижать нагрузку на систему социального обеспечения. Для значительной части пожилых граждан Республики Таджикистан продолжение трудовой деятельности после достижения пенсионного возраста является не столько элементом самореализации, сколько экономической необходимостью, обусловленной ограниченностью пенсионных выплат, высокой ролью семейной взаимопомощи и традиционной ответственностью старших поколений за материальное благополучие домохозяйств.

Вместе с тем, процессы старения населения в Республике Таджикистан сопровождаются рядом социальных рисков, включая ухудшение состояния здоровья пожилых людей, рост хронических заболеваний, ограниченный доступ к медицинским и реабилитационным услугам, а также низкий уровень институциональной поддержки активного и трудового долголетия. Возрастные ограничения на рынке труда, распространенные стереотипы в отношении производственных и адаптационных возможностей пожилых работников, а также недостаточное развитие систем непрерывного образования и профессиональной переподготовки существенно сужают возможности продления трудовой активности граждан старших возрастных групп.

Особую актуальность проблема трудового долголетия приобретает в контексте традиционной для Таджикистана высокой ценности труда, межпоколенческой солидарности и социальной включенности пожилых людей. Однако трансформация социально-экономических условий, урбанизация, изменение форм занятости и влияние глобальных процессов приводят к ослаблению традиционных механизмов включения старших поколений в трудовую и общественную жизнь, что усиливает риски социальной изоляции и экономической уязвимости пожилых граждан.

Таким образом, несоответствие факторов демографического старения населения Российской Федерации, желания и готовности стареющих граждан продолжать трудовую деятельность и объективных условий для продления трудовой активности, несоответствие между объективно возрастающей ролью пожилых работников в социально-экономическом развитии Республики Таджикистан, их готовностью и необходимостью продолжать трудовую деятельность и отсутствием эффективных институциональных механизмов социального

регулирования трудового долголетия обуславливает высокую научную и практическую значимость исследуемой темы. Анализ и разработка механизмов социального регулирования трудового долголетия в условиях демографического старения представляют собой важное направление совершенствования социальной политики обеих стран и обеспечения устойчивого развития общества в долгосрочной перспективе.

Указанные обстоятельства обуславливают поиск эффективных механизмов социального регулирования трудового долголетия и актуальность темы 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, Бурдые П., Вебера М., Веблена Т., Гидденса Э., Дюркгейма Э. и др., обеспечивающие методологическую основу для исследования социального регулирования трудового долголетия. Они позволяют рассмотреть эту проблему в контексте социальной структуры и механизмов регулирования (функционализм, институциональная теория), экономических стимулов и препятствий (теория человеческого капитала, сегментированный рынок труда), социальной политики и государственных механизмов поддержки (концепция активного старения, социальное государство).

Комплексный подход, объединяющий социологические и экономические теории, позволяет разработать эффективные стратегии регулирования трудового долголетия и адаптации рынка труда к вызовам демографического старения.

Работы в области демографии, в том числе, посвященные, возрастной структуре населения, рождаемости, смертности, продолжительности жизни, механизмам воспроизводства населения, и пр. Демографические исследования формируют основу для понимания вызовов, связанных с трудовым долголетием, и разработки эффективных механизмов его регулирования. Они позволяют оценить влияние старения населения на рынок труда и систему социального обеспечения, разработать стратегии повышения занятости пожилых граждан, включая образовательные инициативы, гибкие формы занятости и пенсионные реформы, определить роль государства в поддержке активного долголетия и продлении трудовой жизни.

Это исследования российских и зарубежных авторов: Аганбегяна А.Г., Вишневого 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., Чуносовой 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. 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. Эти публикации позволяют выявить потребности пожилых людей, определить основные барьеры и мотиваторы продления их трудовой активности, а также разработать стратегии включения пожилых граждан в экономику и общественную жизнь, позволяют сформировать научно обоснованную систему социального регулирования трудового долголетия, включающую поддержку профессиональной активности пожилых людей через образовательные и цифровые программы, развитие гибких форм занятости, учитывающих потребности пожилых работников, формирование механизмов поддержки пожилых предпринимателей и

наставников, устранение институциональных барьеров и стереотипов, мешающих пожилым гражданам продолжать работать.

Уровень и качество жизни, здоровье пожилого населения рассматривается в работах Ильдархановой Ч.И., Бурцевой Т.А., Чаусова Н.Ю., Гагариной С.Н., Павловой И.А., Монастырного Е.А., Гуменникова И.В., Барышевой Г.А., Недоспасовой О.П., Рождественской Е.М., Шабуновой А.А., Россошанского А.И., Галкина К.А. и др. Эти исследования играют ключевую роль в разработке эффективных механизмов социального регулирования трудового долголетия и позволяют выявить ключевые барьеры и возможности для продления профессиональной активности пожилых людей, а также определить приоритетные направления социальной политики и мер поддержки.

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., Колодезников 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., Тырсина 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., Тырзина 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.

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 основным направлениям Национальной стратегии развития Республики Таджикистан на период до 2030 года, Программе среднесрочного развития Республики Таджикистан на 2021-2025 годы, утвержденным Правительством Республики Таджикистан от 30 апреля 2021 года, №168.

Тема настоящего диссертационного исследования связана с направлением научно-исследовательских работ отделения социологии Института философии, политологии и права имени А. Баховаддинова Национальной академии наук Таджикистана на 2021-2025 гг., 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.

**Рабочая гипотеза исследования.** В условиях демографического старения трудовое долголетие граждан старше пенсионного возраста может быть эффективно продлено при условии комплексного социального регулирования, основанного на индивидуальной мотивационной готовности пожилых работников к продлению трудовой деятельности, мерах макроуровневой государственной политики, внутрифирменных механизмах поддержки стареющего персонала и развития медиа-политики.

**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.

**Источник данных.** Информационную базу исследования составили следующие группы материалов.

1. Нормативные правовые акты действующего законодательства Российской Федерации и Республики Таджикистан, государственные программы, стратегии и концепции.

2. Официальные данные, представленные в статистических, аналитических и информационных изданиях Федеральной службы государственной статистики (Росстат), Агентства по статистике при Президенте Республики Таджикистан, Министерства здравоохранения РФ и РТ, Федерального казначейства и Социального фонда России, Национального исследовательского университета Высшая школа экономики (НИУ ВШЭ), Всероссийского научно-исследовательского института труда Министерства труда и социального развития РФ (ВНИИ труда), Центра стратегических исследований при Президенте Республики Таджикистан и др.

Эмпирической базой исследования послужили базы данных и статистические сборники ОЭСР, отдельных государств; аналитические отчеты и дата-сеты репрезентативных исследований ВЦИОМ, ФОМ, Левада-центра и иных исследовательских организаций, а также результаты исследований, проведенных при непосредственном участии автора.

**Научно-исследовательская база.** Диссертационное исследование выполнено в отделении социологии Института философии, политологии и права имени А. Баховаддинова Национальной академии наук Таджикистана, на кафедре экономики и социологии здравоохранения Национального научно-исследовательского института общественного здоровья имени Н.А. Семашко (г. Москва) в период 2024-2026 гг.

Исследование соответствует задачам стратегического развития Российской Федерации и Республики Таджикистан, отраженным в официальных национальных документах: Указе 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» и «Национальная стратегия развития Республики Таджикистан на период до 2030 года», а также в соответствии с долгосрочными целями и приоритетами развития страны, указанными в посланиях Основателя мира и национального согласия – Лидера нации, Президента Республики Таджикистан, уважаемого Эмомали Рахмона в посланиях Маджлиси Оли Республики Таджикистан в 2014 и 2015 годах.

**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. Развиты теоретические 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. Это понятие включает совокупность физиологических, когнитивных и психоэмоциональных параметров индивида, а также объективных условий и социальных факторов, способствующих его трудовой активности. Тем самым трудовое долголетие отличается от понятий старения, активного долголетия, поскольку учитывает как личностные, так и структурно-социальные аспекты.

2. *Трудовое долголетие как био-социальный конструкт, выступающий объектом социального регулирования.* Сущность трудового долголетия имеет триангуляционный характер, формирующийся под воздействием:

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

Такое рассмотрение позволяет учитывать комплексное взаимодействие макро- и микрофакторов, влияющих на вовлеченность пожилых граждан в профессиональную деятельность.

3. *Уровневый характер социального регулирования трудового долголетия.* Социальное регулирование трудового долголетия, представляющее собой целенаправленную систему стратегий, инструментов и мер, ориентированных на сохранение, развитие и поддержку трудовой активности граждан после выхода на пенсию,

включая механизмы адаптации рабочих мест, переобучения, борьбы с дискриминацией и стимулирования занятости. 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 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

мнению; 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 373 страницах машинописного текста, содержит 23 таблицы и 34 рисунка. Библиографический список включает 418 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 данным Организации Объединенных Наций, к 2050 году численность людей в возрасте 60 лет и старше превысит 2,1 млрд человек, что составит более 22 % мирового населения [30]. Данные тенденции обуславливают необходимость пересмотра традиционных представлений о возрасте, старости и роли пожилых людей в общественной и профессиональной жизни.

В главе подчеркивается, что изучение феномена старения требует междисциплинарного подхода, объединяющего демографические, социологические, экономические, философские, медицинские и психологические концепции. Показано, что старение не может

рассматриваться исключительно как биологический процесс, связанный с возрастными изменениями организма. Наряду с этим оно выступает социальным и культурным конструктом, формируемым системой общественных норм, ожиданий, институциональных практик и ценностных установок. В зависимости от доминирующего научного и мировоззренческого подхода старость интерпретируется либо как естественный и неизбежный этап жизненного цикла, либо как социальная категория, определяющая статус пожилого человека, его права, обязанности и степень включенности в общественную жизнь.

Особое внимание уделяется философскому осмыслению старения в рамках различных научных традиций. В работе отмечается, что еще античные философы рассматривали старость как закономерную стадию человеческого существования, сопряженную с изменением физических возможностей, но одновременно — с накоплением жизненного опыта и мудрости. В дальнейшем, в средневековой и новоевропейской философии, старение все чаще связывалось с идеями упадка, утраты сил и зависимости, что во многом предопределило негативные социальные установки в отношении пожилых людей. В современных научных концепциях, напротив, возрастает интерес к позитивным моделям старения, связанным с активностью, социальной включенностью и сохранением трудового потенциала. Таким образом, в главе показана эволюция представлений о старости — от сакрализации и уважения к маргинализации и далее 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 обосновано, что рост продолжительности жизни и изменение возрастной структуры населения объективно ведут к трансформации рынка труда и пересмотру традиционной модели «жизненного цикла», в рамках которой период трудовой активности жестко ограничивался определенным 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 — индивидуальные характеристики человека, включая состояние здоровья, мотивацию к труду, уровень образования, профессиональный опыт и ценностные ориентации. В работе подчеркивается, что ухудшение здоровья, снижение социальной активности и преждевременный выход с рынка труда могут образовывать замкнутый круг, негативно влияющий как на качество жизни пожилых людей, так и на их социальную и экономическую включенность [17].

Значительная часть главы посвящена раскрытию содержания понятия социального регулирования трудового долголетия, которое в авторской трактовке рассматривается как комплексная система 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 включает правовые, экономические, организационные, образовательные и культурные инструменты, обеспечивающие согласование интересов государства, бизнеса и самих работников старших возрастных групп.

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 рассматриваются как социально уязвимая группа, нуждающаяся в поддержке со стороны государства и общества, с другой — как значимый ресурс социально-экономического развития, обладающий накопленным человеческим капиталом, профессиональным опытом и трудовыми навыками. Демографические процессы, связанные с увеличением ожидаемой продолжительности жизни и снижением рождаемости, приводят к росту численности населения старших возрастов и изменению соотношения между экономически активными и экономически неактивными группами. Эти изменения оказывают непосредственное влияние на рынок труда, усиливая потребность в продлении трудовой активности пожилых граждан и пересмотре традиционных моделей занятости.

В 2013 году численность людей, перешагнувших 60-летний рубеж, составляла 810 миллионов человек, что эквивалентно 11,7% от всего населения планеты, и прогнозы указывают на дальнейший быстрый рост этого показателя: менее чем за десятилетие численность людей старше 60

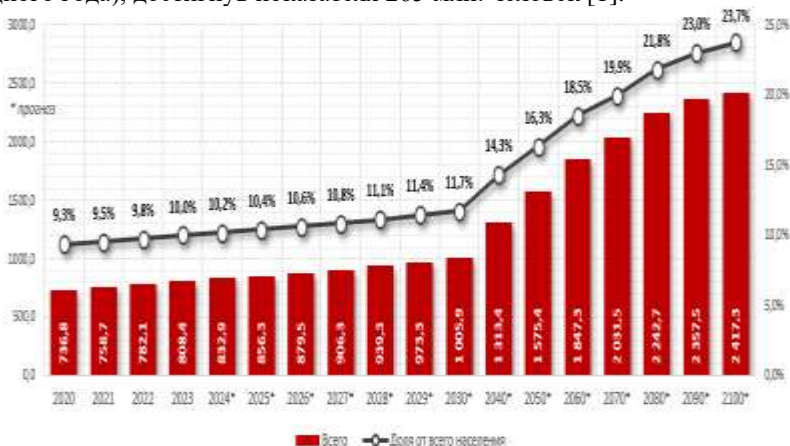
лет превысит 1 миллиард, а к 2050 году она увеличится более чем вдвое, достигнув 2 миллиардов, что составит около 21% всего населения Земли [26].

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.

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].



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

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%.

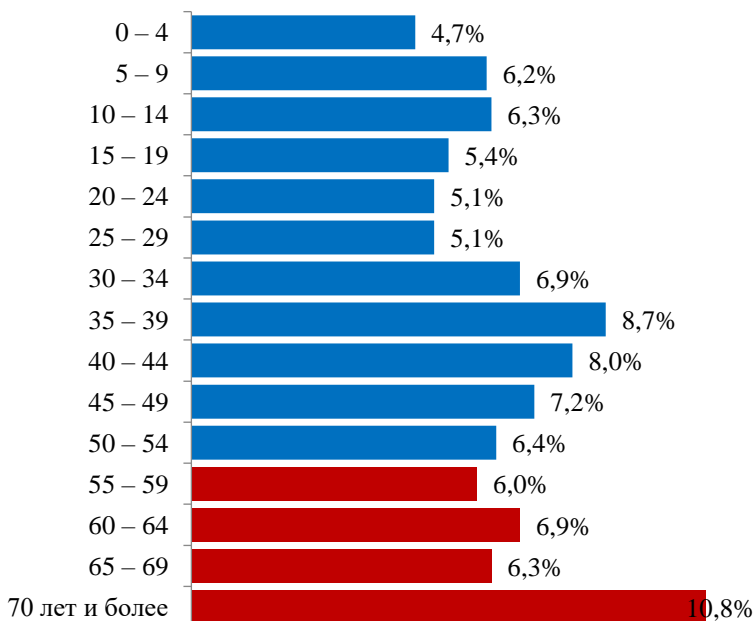
Автор подчеркивает, что старение населения трансформирует не только количественные, но и качественные параметры рабочей силы. Увеличение доли работников старших возрастных групп требует адаптации условий труда, изменения подходов к управлению персоналом и развития механизмов социального регулирования, 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 внимание в главе уделяется анализу российского рынка труда и динамики занятости в старших возрастных группах. Показано, что в Российской Федерации в последние годы наблюдается тенденция к увеличению участия пожилых граждан в трудовой деятельности, что во многом связано с институциональными изменениями, включая реформирование пенсионной системы, а также с объективной необходимостью поддержания уровня доходов и социальной активности.

Анализируя численность граждан в возрасте 55 лет и старше, можно отметить, что в 2020 году их доля достигла 29,4% населения, а в 2024 году – порога в 30% (рисунок 2). В то же время наблюдается сокращение доли граждан старше трудоспособного возраста в составе населения: если с 2016 года этот показатель вырос с 24,5% до 25,8%, то на начало 2024 года он сократился до 23,7%. По данным среднего варианта прогноза Росстата, с учетом продолжающегося повышения пенсионного возраста к 2030 году доля граждан старше трудоспособного возраста в РФ продолжит снижаться – до 23% (до 32,9 млн. человек).

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

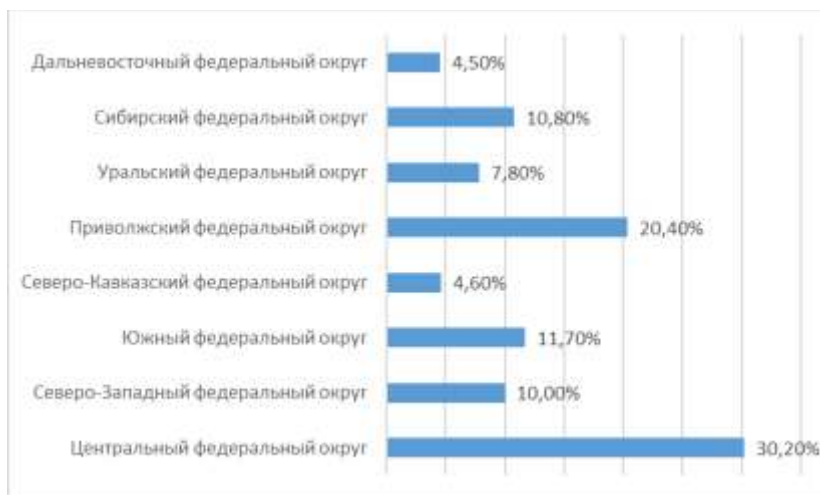
В главе отмечается, что уровень занятости пожилых граждан в Российской Федерации существенно варьируется в зависимости от пола, уровня образования, состояния здоровья и места проживания.



**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.

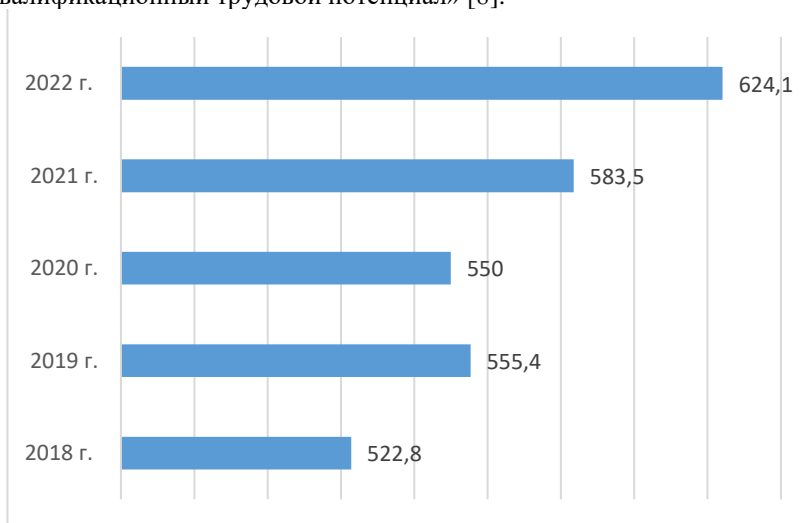
Отдельный раздел главы посвящен анализу рынка труда Республики Таджикистан и особенностям занятости пожилых граждан в условиях иной демографической и социально-экономической конфигурации. Подчеркнуто, что Республика Таджикистан характеризуется более молодой возрастной структурой населения по сравнению с Российской Федерацией, однако и в этой стране постепенно усиливается значимость проблемы трудового долголетия. Рост продолжительности жизни и изменения в структуре населения формируют предпосылки для увеличения численности пожилых граждан и расширения их участия в экономической деятельности.

Возрастная структура населения остается молодой: доля лиц в возрасте до 15 лет составляет около 35%, в то время как доля лиц старше 65 лет — около 3,1%. Однако в абсолютных цифрах численность пожилых

людей постепенно увеличивается, что свидетельствует о начале процесса старения населения (рисунок 4).

В Республике Таджикистан более половины населения находится в наиболее экономически активном возрасте, что дает возможность для развития экономики при условии наличия рабочих мест и социальной инфраструктуры. Уровень нагрузки на экономически активное население достаточно высок. Это особенно актуально в условиях ограниченного числа рабочих мест и распространенной 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 сходные тенденции, так и принципиальные различия в положении пожилых работников на рынке труда. К числу общих характеристик относятся рост продолжительности жизни, постепенное увеличение участия пожилых граждан в трудовой деятельности и возрастание значения человеческого капитала старших возрастных групп. В то же время различия в уровне экономического развития, структуре занятости, степени формализации рынка труда и институциональных условиях обуславливают различные модели трудового поведения и разные возможности реализации трудового долголетия.

В главе делается вывод о том, что демографические процессы и изменения возрастной структуры населения являются ключевыми детерминантами трансформации рынков труда в обеих странах. 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 национальные особенности, социально-экономические условия и 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 возрастн-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. Усиление демографического давления на рынки труда и системы социальной защиты обуславливает

необходимость перехода от компенсаторных мер социальной поддержки к активным стратегиям интеграции пожилых людей в экономическую и общественную жизнь.

В главе подчеркивается, что концепция активного долголетия сформировалась в международном дискурсе как ответ на глобальные демографические изменения и ориентирована на поддержание качества жизни пожилых людей за счет 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 включенность 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	Основные инструмент ы	Специфически е черты	Показатели и оценка эффективн ости
<b>США:</b> Senior Community Service Employment Program (SCSEP)	Безработные граждане 55+ с доходом ≤125% федерального уровня бедности; приоритет — 65+, инвалиды, ветераны, сельские жители	Оплачиваем ая занятость в НКО и гос. учреждениях ; обучение и сопровожден ие через American Job Centers	«Мост» к несубсидируем ой занятости; сочетание социальной пользы и трудовой реинтеграции	Более 40 млн часов общественн о полезных работ; занятость в среднем 20 ч/нед; оплата — на уровне мин. зарплаты; снижает барьеры входа в рынок труда

Продолжение таблицы 1.				
<b>Австралия:</b> Restart Program	Безработные 50+, получающие пособия $\geq 6$ мес.	Субсидии работодателям на заработную плату	Работодатель-центричная модель; компенсация затрат на найм и адаптацию	Субсидия до 10 000 долл. при занятости $\geq 30$ ч/нед; при 15–29 ч — пропорционально меньше; стимулирует спрос на труд пожилых
<b>Франция:</b> Contrat de Génération («Контракт поколений»)	Молодые работники и пожилые сотрудники	Финансовые стимулы работодателям; наставничество	Межпоколенческий подход: сохранение занятости пожилых + найм молодежи	Укрепляет передачу знаний и устойчивость занятости пожилых; повышает квалификацию молодых
<b>Швеция, Норвегия, Финляндия, Дания, Исландия:</b> 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
<b>Япония:</b> 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

Продолжение таблицы 1.				
<b>Бразилия:</b> Programa Nacional de Inclusão de Idosos	Пожилые граждане	Профобучение, социальная и трудовая интеграция	Связь трудовой активности с социальной инклюзией	Повышение занятости и социальной активности пожилых
<b>Аргентина:</b> Plan de Inserción Laboral para Adultos Mayores	Граждане 60+	Обучение, стажировки, льготы работодателям	Ориентация на реинтеграцию пожилых в формальный рынок труда	Расширение возможностей занятости пожилых
<b>Сингапур:</b> Re-employment Act; WorkPro; Special Employment Credit (SEC)	Работники 55+, особенно 62–67 лет	Обязательство повторного найма; субсидии работодателям; адаптация рабочих мест; обучение	Законодательно закрепленное право на повторный найм; активная роль работодателя	Высокий уровень занятости 55–64 лет; рост доли повторно нанятых работников; снижение возрастной дискриминации
<b>Китай:</b> Политика «отложенного выхода на пенсию» (пилотные меры); Программы повторного найма пенсионеров	Работники предпенсионного и пенсионного возраста. Пенсионеры с профессиональными навыками	Гибкое продление занятости; частичная занятость. Контракты неполной занятости; консультационная деятельность	Пошаговый, регионально дифференцированный подход. Использование опыта специалистов 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

<b>Продолжение таблицы 2.</b>			
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 социальных услуг, процентов	50	70	90
Количество нестационарных и мобильных торговых объектов, тыс. штук	193,2	210-240	250-270
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.

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.

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 большей степени ориентирована на социальную поддержку, нежели на активную интеграцию в рынок труда. В то же время в республике формируются 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 обуславливает специфику государственной политики, которая должна учитывать культурные традиции, межпоколенческие отношения и особенности регионального рынка труда. Автор подчеркивает, что развитие политики активного долголетия в Республике Таджикистан требует постепенного перехода от преимущественно компенсаторных мер к более активным формам поддержки трудовой и социальной включенности 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. К числу общих тенденций относятся признание демографического старения как долгосрочного вызова и постепенное расширение мер, направленных на поддержание активности пожилых людей. В то же время различия в институциональной среде, уровне экономического развития и структуре рынков труда обуславливают различные приоритеты и инструменты государственной политики.

В главе делается вывод о том, что государственная политика активного долголетия является ключевым элементом системы социального регулирования трудового долголетия, однако ее эффективность во многом зависит от согласованности действий различных акторов — государства, работодателей, общественных организаций и самих пожилых граждан. Подчеркнута необходимость комплексного подхода, 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 опорного эмпирического основания приводится позиция ВОЗ: по данным исследования 2016 года, более 60% пожилых людей в мире сталкиваются с теми или иными формами эйджизма, причем последствия проявляются не только в социальном исключении, но и в ухудшении физического и психического здоровья [20].

В сфере труда эйджизм воспроизводится через устойчивые стереотипы, которые напрямую влияют на кадровые решения работодателя: старших работников нередко воспринимают как менее продуктивных, менее обучаемых и хуже адаптирующихся к технологическим изменениям. Показателен приведенный в тексте ориентир: согласно данным Harvard Business Review (2020), 55% работодателей заявляли о предпочтении более молодых соискателей, связывая это с их большей «адаптивностью» и инновационностью [29].

Особенность авторской логики состоит в том, что эйджизм рассматривается не как частный «дефект коммуникации», а как фактор, который деформирует траектории занятости (сужает доступ к вакансиям, продвижению, обучению), усиливает социальную отчужденность и чувство неостребованности, снижает самооценку и профессиональную уверенность, что способно отражаться на мотивации и вовлеченности старших работников.

Тем самым в параграфе формируется важный для всей главы вывод: без демонтажа эйджистских практик внутри организаций любые меры по продлению трудовой активности (включая государственные) будут иметь ограниченную результативность, потому что сталкиваются с сопротивлением реальной корпоративной среды.

Трудовое долголетие связано с состоянием здоровья и доступностью профилактической поддержки. В работе показано, что рост продолжительности жизни и фактическое увеличение возраста занятости неизбежно делают критически важными инструменты сохранения работоспособности в зрелом и старшем возрасте. Приводится статистический показатель по ЕС: в 2021 году хронические заболевания фиксировались у 38,1% занятых в возрасте 55–64 лет, тогда как среди более молодых работников распространенность хронических заболеваний была существенно ниже [23]. Это подчеркивает, что здоровье — не «частное дело работника», а фактор, определяющий возможности продолжения трудовой активности на уровне всей экономики.

Далее раскрывается, почему именно корпоративный контур рассматривается как эффективный: значительная часть времени жизни проходит в рабочей среде, а значит рабочее место обладает ресурсом для профилактики и формирования устойчивых поведенческих практик здоровья. Важный блок посвящен российскому контексту: отмечается, что Министерство здравоохранения РФ предлагает организациям специализированные инструменты — «корпоративные модельные программы» и «библиотеку корпоративных программ укрепления здоровья сотрудников» [6], тем самым формируя институциональную основу для тиражирования практик.

Содержательно корпоративные программы описываются как комплекс мер, среди которых чаще всего используются:

- профилактические медицинские обследования, вакцинация;
- дополнительное медицинское страхование;
- создание условий для физической активности (спортобъекты, компенсации фитнеса);
- обеспечение доступного 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 подчеркивается, что наставничество не сводится к «помощи новичкам»: оно выполняет и антиэйджистскую функцию, поскольку демонстрирует ценность опыта старших работников и разрушает стереотип о «необучаемости». Отдельно выделяются эффекты наставничества (в логике «выгоды для работника» и «выгоды для бизнеса»): ускорение адаптации, снижение числа ошибок, сохранение корпоративной культуры, снижение текучести, укрепление лояльности и преемственности знаний (соответствующий блок представлен в авторском обобщении).

Таким образом, данный тематический раздел встраивается в общий замысел исследования как доказательство того, что социальное регулирование трудового долголетия должно опираться не только на государственные меры и макроэкономические аргументы, но и на корпоративные механизмы, которые способны снижать влияние эйджизма и устранять дискриминационные барьеры, поддерживать здоровье и работоспособность старших работников через комплексные программы, развивать обучение и наставничество как инструменты сохранения человеческого капитала и устойчивости организаций.

**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 через массовые коммуникации. Глава концентрируется на том, как общество воспринимает старший возраст и занятость пенсионеров, какие смыслы закрепляются в медиа, и каким образом информационная повестка может поддерживать трудовую активность пожилых либо, напротив, усиливать эйджистские установки.

В работе показано, что тема старения и занятости в позднем возрасте становится заметной частью общественных обсуждений: трудовая активность пожилых воспринимается одновременно как экономическая необходимость и как социально значимая форма включенности.

Через результаты социологических исследований акцентируется двойственность общественных оценок: с одной стороны, сохраняется понимание того, что работа «на пенсии» зачастую обусловлена обстоятельствами, с другой — усиливается установка на право человека продолжать профессиональную деятельность при наличии желания и возможностей.

В качестве важного эмпирического массива приводятся результаты, фиксирующие восприятие ключевых проблем пожилых. 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 года	25-34 года	35-44 года	45-59 лет	60 лет и старше
Бедность, низкие пенсии	61	68	72	66	61	50
Ухудшение здоровья, болезни	40	33	44	40	40	41
Продолжение таблицы 3.						

Трудности в использовании цифровых технологий: телефоны, интернет и другое	25	35	32	25	24	19
Ощущение ненужности, невостребованности 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
Беспомощность, 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 государства (из другого)	1	0	2	1	1	1
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 определенной возрастной группы, которые задают упрощенные ожидания «нормального» поведения и игнорируют индивидуальные различия [22]. Подчеркивается, что стереотипы старости могут быть позитивными, нейтральными и негативными; при этом важен эффект установок на самочувствие:

исследования показывают более благоприятные показатели здоровья у тех, кто придерживается позитивных взглядов на старение [27].

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

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

Показано, что исследование эйджизма в медиа опирается на прямые и косвенные стратегии: к прямым относятся опросы/интервью и стандартизированные инструменты, в том числе опросник «Факты о старении» Палмора [32] и тесты неявных ассоциаций (IAT), выявляющие стереотипные связи на уровне автоматического познания [21].

Далее в работе представлена связь демографических изменений и необходимости продления занятости с информационно-коммуникационными механизмами, через которые общество осмысляет труд пожилых.

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

СМИ рассматриваются как субъект, обладающий 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 выделяется проблема гендерной асимметрии медиа-репрезентаций (слабая видимость женщин старшего возраста и устойчивость уничижительных клише), что требует внедрения этических стандартов и инклюзивной медиаполитики.

Делается важный вывод о социальных сетях как «двойственном инструменте»: они могут выступать площадкой саморепрезентации, но одновременно усиливать визуальную и вербальную маргинализацию пожилых; цифровой разрыв ограничивает присутствие старших в онлайн-коммуникации, что обосновывает необходимость программ цифровой инклюзии. При ориентации на разрушение стереотипов, повышение информированности пожилых и стимулирование работодателей к инклюзивным практикам такие кампании могут стать действенным механизмом снижения возрастной дискриминации и поддержки трудового долголетия.

## **ВЫВОДЫ И РЕКОМЕНДАЦИИ**

Исследование вопросов социального регулирования трудового долголетия в условиях демографического старения позволило решить поставленные в исследовании задачи и сформулировать следующие теоретические выводы и практические рекомендации.

### **Основные теоретические выводы научного исследования:**

1. Демографическое старение представляет собой сложный и многоаспектный процесс, требующий системных решений в сфере социальной политики, экономики, медицины и трудовых отношений. Рост доли пожилого населения актуализирует необходимость развития механизмов активного и здорового долголетия, а также адаптации ключевых социальных институтов к новым демографическим условиям.

Старение населения является одним из наиболее значимых вызовов XXI века и затрагивает широкий круг социально-экономических и гуманитарных проблем. Увеличение численности пожилых людей 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, включающее философские, социологические, экономические и медицинские аспекты.

Философская мысль разных эпох по-разному осмысляла старость: от античных представлений о мудрости до современных идей о технологическом продлении жизни. Социальная философия Нового и Новейшего времени дополнила эти взгляды анализом социального неравенства, экзистенциальных проблем и конструктивистских трактовок возраста. Социологические подходы рассматривают старение через призму социальной стабильности, межпоколенческих конфликтов, символических взаимодействий и гендерных различий, что позволяет глубже понять механизмы формирования статуса пожилых людей и их включенности в общественную жизнь.

С медицинской точки зрения старение связано с комплексом биологических изменений, однако достижения современной медицины и профилактики позволяют существенно продлевать период активной жизни и повышать ее качество. Геронтология и гериатрия все больше ориентируются не только на лечение возрастных заболеваний, но и на поддержание функциональной независимости пожилых людей.

Демографически старение обусловлено снижением рождаемости и ростом продолжительности жизни, что приводит к увеличению нагрузки на пенсионные системы, рынок труда и социальную инфраструктуру. Особенно остро эти процессы проявляются в экономически развитых странах, однако ускоренное старение все чаще наблюдается и в государствах с развивающейся экономикой.

Решение проблем демографического старения связано с внедрением инновационных социальных и экономических стратегий, включая развитие активного долголетия, гибких форм занятости, наставничества, повышения цифровой грамотности и доступа к образованию. В перспективе важную роль будут играть также биомедицинские и цифровые технологии, расширяющие возможности поддержания здоровья и трудовой активности.

Таким образом, демографическое старение требует комплексного междисциплинарного подхода и должно рассматриваться не только как источник рисков, но и как возможность переосмысления роли пожилых людей, более полного использования их потенциала и адаптации общества к новой демографической реальности. [1-А], [17-А], [19-А], [22-А], [32-А], [56-А], [58-А].

2. Исследование феномена трудового долголетия подтверждает его значимость как многогранного социально-экономического процесса, сформированного под влиянием демографических сдвигов, увеличения средней продолжительности жизни и необходимости адаптации системы

занятости к новым реалиям. В условиях современного общества трудовая активность пожилых людей становится не просто индивидуальным решением, но и важным общественным ресурсом, способствующим устойчивому экономическому росту, снижению нагрузки на пенсионные фонды и более эффективному использованию потенциала рабочей силы.

Анализ исторических подходов к возрастной классификации демонстрирует, что взгляды на старость и участие пожилых людей в профессиональной деятельности значительно трансформировались с течением времени. Современное понимание трудового долголетия строится на междисциплинарной основе, объединяя биологические, социальные и экономические компоненты. Существенную роль в поддержке трудовой активности граждан старшего возраста играют государственные программы и инициативы бизнеса, направленные на продление профессиональной жизни и создание условий для активного участия пожилых работников в экономике.

Основными факторами, способствующими продлению трудовой деятельности, являются реформы пенсионного обеспечения, рост спроса на квалифицированные кадры, внедрение технологических и организационных инноваций, а также развитие непрерывного образования и профессиональной подготовки. При этом необходимо учитывать влияние здоровья, уровня цифровой грамотности, условий труда и корпоративной культуры на трудовую активность пожилых людей.

Для объективной оценки уровня трудового долголетия используются количественные и качественные показатели, отражающие уровень занятости, удовлетворенность работой, динамику профессионального роста, состояние здоровья и работоспособность пожилых сотрудников. Однако существующих индикаторов недостаточно для полной картины, что требует дальнейшего совершенствования методик анализа и мониторинга.

Важнейшим аспектом трудового долголетия является обеспечение качества трудовой жизни пожилых работников. Для этого необходимы комплексные меры, включая развитие гибких форм занятости, адаптацию рабочих мест, поддержку наставничества, борьбу с эйджизмом, улучшение медицинского обслуживания и формирование благоприятной социальной среды.

Таким образом, эффективное управление трудовым долголетием требует междисциплинарного подхода, включающего социологические, экономические, демографические и психологические исследования. Комплексная реализация социальных, экономических и корпоративных стратегий позволит не только повысить уровень занятости пожилых граждан, но и создать устойчивую систему занятости, адаптированную к демографическим вызовам XXI века. [15-А], [29-А], [31-А], [37-А], [44-А].

3. Современные демографические и социально-экономические тенденции обуславливают необходимость системного подхода к продлению трудовой активности пожилых работников. Трудовое долголетие становится важным элементом государственной социальной политики, корпоративного управления персоналом и индивидуального жизненного планирования. Для его эффективного регулирования требуется использование комплекса мер, включающих законодательные инициативы, корпоративные стратегии, образовательные программы и культурные изменения.

Социальное регулирование трудового долголетия реализуется на нескольких уровнях: государственном, корпоративном и индивидуальном. Государственные меры включают законодательные инициативы, налоговые льготы для работодателей, гибкие пенсионные схемы и программы профессиональной адаптации. На корпоративном уровне эффективные кадровые стратегии предполагают внедрение гибких условий труда, программ наставничества, повышения квалификации и адаптации рабочих мест. Индивидуальный уровень охватывает личную мотивацию к продолжению профессиональной деятельности, самореализацию, финансовое планирование и поддержание здоровья.

Ключевыми механизмами регулирования являются законодательные и правовые нормы, корпоративные программы управления возрастным персоналом, образовательные инициативы по повышению квалификации пожилых работников, социальные и культурные механизмы по формированию позитивного отношения к трудоспособности пожилых граждан, медицинская поддержка и реабилитационные программы. Особую роль играют меры по профилактике возрастной дискриминации (эйджизма), созданию инклюзивной корпоративной культуры и повышению осведомленности общества о ценности пожилых работников.

Несмотря на наличие развитых механизмов социального регулирования, остаются нерешенные вопросы, требующие дальнейшей работы. Законодательные инициативы нуждаются в доработке с учетом потребностей рынка труда и интересов пожилых работников. Корпоративные программы по трудовому долголетию демонстрируют эффективность, но их распространение ограничено ресурсами компаний. Образовательные и медицинские инициативы дают пожилым специалистам возможность оставаться конкурентоспособными, но нуждаются в более широкой доступности.

Таким образом, дальнейшее развитие и совершенствование механизмов социального регулирования трудового долголетия требует комплексного подхода и координации усилий государства, бизнеса и гражданского общества. Внедрение стратегий, направленных на создание условий для продления профессиональной активности пожилых

работников, позволит повысить их уровень жизни, укрепить социальную и экономическую стабильность, а также обеспечить устойчивость рынка труда в условиях демографических изменений. [8-А], [16-А], [28-А].

4. Демографическое старение стало универсальным явлением, охватывающим большинство стран мира. По прогнозам ООН, к середине XXI века доля населения старше 60 лет существенно возрастет, что поставит перед государствами задачу глубокой перестройки социальных, экономических и институциональных систем. Россия уже находится на продвинутом этапе демографического перехода — на 2022 год доля граждан 65+ превышала 17%. В Таджикистане этот показатель составляет менее 7%, однако и здесь фиксируются устойчивые признаки старения населения. Эти различия обуславливают необходимость проведения возрастно-ориентированной политики с учетом региональной специфики и уровня зрелости демографических процессов. [1-А], [9-А], [17-А], [25-А], [42-А], [43-А].

5. Старшее поколение все активнее вовлекается в экономическую деятельность. В России уже более 17% всех занятых — это люди старше 55 лет. В Таджикистане, несмотря на менее развитую систему пенсионного обеспечения, наблюдается устойчивый интерес пожилых к продолжению трудовой деятельности. Этот тренд объясняется как мотивацией к поддержанию экономической самостоятельности, так и необходимостью восполнения недостаточного уровня пенсионных выплат (в Таджикистане пенсия составляет лишь 18,3% от средней зарплаты). Вместе с тем остаются серьезные барьеры — пожилые сталкиваются с эйджизмом, ограниченным доступом к обучению, отсутствием гибких форм занятости и предвзятостью со стороны работодателей. Эти факторы препятствуют полноценной самореализации и использованию потенциала пожилых работников. [2-А], [18-А], [26-А], [30-А], [41-А].

6. В ответ на вызовы старения общества государства начинают разрабатывать программы, направленные на поддержку пожилого населения. В России действует ряд инициатив в рамках национальных проектов, включая профессиональное переобучение граждан 50+, развитие системы медико-социальной помощи и улучшение условий труда пожилых. В Таджикистане была принята «Национальная программа по социальной защите пожилых людей», ориентированная на повышение качества жизни старшего поколения. Однако эффективность этих мер зависит от их масштабности, межведомственной координации и ориентации на реальные потребности целевой группы. [9-А], [11-А], [30-А].

7. Пожилые граждане могут и должны рассматриваться как ценный ресурс для устойчивого развития общества. Их активное участие в экономике позволяет не только снижать нагрузку на системы социальной поддержки, но и способствует укреплению межпоколенческих связей, передаче опыта, формированию инклюзивной модели занятости. В этой

связи возрастает значение комплексного реформирования рынка труда: требуется развитие системы обучения на протяжении всей жизни, устранение дискриминационных практик, внедрение гибких режимов занятости, повышение цифровой грамотности пожилых, а также модернизация пенсионных систем и расширение доступа к социальным и медицинским услугам. Такие меры способствуют формированию устойчивой и солидарной модели общества, способной адекватно реагировать на демографические сдвиги. [5-А], [24-А], [28-А], [29-А], [41-А], [48-А].

8. Международная практика стимулирования трудовой активности пожилых демонстрирует высокую вариативность и эффективность комплексных подходов. 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 выражается в развитии инфраструктуры для активного досуга, вовлечении пожилых в волонтерскую деятельность и гражданские инициативы, поощрении непрерывного образования и цифровой грамотности, создании «серебряных университетов» и поддержке

университетов третьего возраста, трансформации имиджа старости в общественном дискурсе.

Таким образом, российская практика 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 направлена на формирование условий для активного участия пожилых граждан в социальной и экономической жизни. Современные направления социальной политики в России все больше акцентируются на включении пожилых в процессы общественного развития, а не только на их материальной поддержке. Это проявляется в продвижении программ серебряного добровольчества (участие в НКО, помощь в социальной сфере, наставничество), развитии форм пожилого предпринимательства и самозанятости, поддержке здоровьесберегающих практик, включая корпоративные программы, физическую активность и профилактику, создании региональных центров «Активного долголетия», где сочетаются культурные, образовательные и трудовые активности. Таким образом, пожилой человек перестает быть воспринимаемым как объект заботы, и становится субъектом изменений и развития. [1-А], [11-А], [23-А], [28-А], [46-А], [57-А].

11. Трудовое долголетие — экономическая необходимость в условиях дефицита кадров и нагрузки на пенсионную систему. Россия, как и многие страны, сталкивается с демографическим сжатием трудоспособного населения. Увеличение продолжительности жизни требует также увеличения продолжительности экономической активности. Это важно для финансовой устойчивости пенсионной системы, основанной на текущих поступлениях, компенсации кадрового дефицита, особенно в таких сферах, как здравоохранение, образование, транспорт, развития человеческого капитала, основанного на опыте, стабильности и наставничестве пожилых работников. [1-А], [2-А], [44-А] [43-А].

12. Эйджизм — это системная и многоуровневая проблема, препятствующая реализации потенциала пожилых работников. Геронтологический эйджизм проявляется не только в отказе в трудоустройстве, но и в ограничении карьерного роста, доступе к обучению, участию в командной работе, включая скрытые формы дискриминации — например, навешивание стереотипов о неспособности к обучению, медлительности, низкой продуктивности. Такая ситуация приводит к социальной и профессиональной маргинализации пожилых людей, особенно в условиях стареющего населения и сокращения предложения труда. Таким образом, эйджизм подрывает не только права пожилых, но и устойчивость рынка труда в целом. [1-А], [9-А], [14-А].

13. Эйджизм оказывает серьезное воздействие на психическое здоровье и мотивацию пожилых работников. Возрастная дискриминация снижает самооценку и профессиональную уверенность пожилых сотрудников. Многие из них сталкиваются с депрессией, ощущением ненужности, тревожностью, что отражается на их производительности, вовлеченности и даже физическом здоровье. Самостигматизация (убеждение, что «я слишком стар, чтобы учиться или расти профессионально») становится дополнительным барьером к трудовой активности. Такие психологические последствия также подрывают межпоколенческое доверие и разрушают социальную ткань трудового коллектива. [1-А], [9-А], [23-А], [51-А].

14. Поддержка пожилых работников на уровне государства и корпораций остается точечной и недостаточной. Несмотря на наличие стратегий (нацпроектов, программ по активному долголетию и т. д.), они редко фокусируются на конкретных механизмах устранения возрастной дискриминации. Возраст по-прежнему фигурирует в вакансиях как неформальное ограничение, переобучение проводится редко, работодатели не мотивированы принимать пожилых сотрудников. В таких условиях пожилые люди вынуждены либо преждевременно уходить с рынка труда, либо соглашаться на неформальную, нестабильную и низкооплачиваемую занятость. [1-А], [9-А], [23-А], [55-А].

15. Корпоративные программы здоровьесбережения — важнейший инструмент сохранения трудоспособности и продления активного участия пожилых работников. Хронические заболевания, понижение выносливости и другие возрастные особенности требуют создания на рабочем месте особых условий: регулярных обследований, гибкого графика, профилактических мероприятий, эргономичной среды, диетического питания, поддержки психоэмоционального здоровья. Такие программы не только способствуют снижению презентеизма, но и формируют культуру заботы, снижают текучесть кадров и демонстрируют социальную ответственность компании. Это особенно актуально в условиях старения рабочей силы.

Инвестиции в здоровье пожилых сотрудников — экономически оправданная стратегия управления человеческим капиталом. Компании, реализующие программы здоровьесбережения, получают высокий возврат инвестиций за счет снижения расходов на лечение, сокращения количества больничных, повышения продуктивности и лояльности персонала. Улучшение здоровья способствует сохранению квалификации, что особенно важно в условиях нехватки опытных специалистов. Более того, здоровые пожилые сотрудники становятся амбассадорами корпоративной культуры и примерами для младших коллег, укрепляя морально-психологический климат в коллективе. [6-А], [38-А].

16. Программы наставничества эффективно разрушают эйджистские стереотипы и способствуют межпоколенческому диалогу. Наставничество позволяет пожилым сотрудникам сохранить профессиональную активность, делиться опытом и чувствовать востребованность. Молодые работники получают доступ к «тихому знанию», не закрепленному в регламентах. В свою очередь, модели «обратного наставничества» (когда молодежь обучает пожилых цифровым навыкам) разрушают барьеры цифрового неравенства. Такие практики способствуют формированию инклюзивной среды и укрепляют горизонтальные связи в команде. [39-А], [40-А], [50-А].

17. 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-А], [7-А], [10-А], [24-А], [36-А].

18. 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].

19. 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 — отмечается рост уважительного отношения к старшему поколению и признание их профессионального опыта и ответственности. Это говорит о глубинном конфликте между стереотипами и реалиями, что требует целенаправленной работы с общественным сознанием на всех уровнях — от образовательных до медийных и законодательных. [3-А], [16-А], [21-А].

20. Современные медиа, в том числе, средства массовой информации играют двоякую роль в формировании имиджа пожилых людей. СМИ способны быть как инструментом эйджистских нарративов, закрепляя образ пожилого как пассивного, уязвимого и зависимого, так и

пространством продвижения позитивных моделей активного старения и трудовой вовлеченности. Преобладание негативных сообщений в новостях и рекламе усиливает предубеждения, в то время как кампании, ориентированные на позитивную геронтообразность, формируют новые ценности солидарного общества. [12-А], [16-А], [21-А], [27-А].

21. 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].

22. 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 медиапространстве 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 даёт возможность органам государственной власти выстраивать более системные и согласованные меры поддержки занятости пожилых граждан, направленные не только на компенсацию последствий старения населения, но и на активное включение работников старших возрастов в социально-экономические процессы.

Результаты исследования позволяют учитывать демографические изменения, связанные с ростом продолжительности жизни и увеличением доли пожилого населения, при разработке стратегических документов в сфере занятости и социальной политики. В частности, выводы диссертации могут быть использованы для обоснования необходимости

смещения акцента с преимущественно пассивных форм социальной поддержки на активные меры содействия трудовой занятости пожилых граждан, включая развитие гибких форм занятости, программ профессионального обучения и переобучения, а также механизмов стимулирования работодателей к сохранению и привлечению работников старших возрастных групп.

Кроме того, материалы исследования позволяют учитывать специфику состояния рынка труда, включая уровень и структуру занятости пожилых граждан, особенности отраслевой дифференциации рабочих мест и сохраняющиеся барьеры доступа к качественной занятости. Это создаёт основу для более адресного и дифференцированного подхода к формированию мер государственной политики, ориентированных на различные категории пожилых работников с учётом их профессионального опыта, состояния здоровья и мотивации к продолжению трудовой деятельности.

Особое значение имеют выводы диссертации, связанные с анализом трудового поведения граждан старших возрастных групп и факторов, определяющих их готовность к продолжению профессиональной деятельности. Использование этих результатов в деятельности органов государственной власти позволяет учитывать не только экономические мотивы занятости пожилых граждан, но и нематериальные аспекты, такие как потребность в социальной включённости, самореализации и сохранении профессиональной идентичности. Это, в свою очередь, способствует формированию более устойчивой и социально ориентированной модели регулирования трудового долголетия, соответствующей современным демографическим и социально-экономическим условиям. [1-А], [11-А], [16-А], [23-А].

2. Результаты исследования целесообразно использовать при разработке и реализации региональных программ активного долголетия, направленных на адаптацию территориальных рынков труда к изменению возрастной структуры населения. Полученные в диссертации эмпирические данные и теоретические выводы позволяют рассматривать трудовое долголетие как процесс, существенно зависящий от регионального социально-экономического контекста, уровня развития рынка труда и доступности рабочих мест для граждан старших возрастных групп. Это создаёт основу для разработки региональных программ активного долголетия, учитывающих специфику конкретных территорий, а не реализующих унифицированные меры поддержки занятости пожилых граждан.

Результаты исследования позволяют выявлять и учитывать региональные различия в уровне и характере занятости пожилых граждан, включая различия между городскими и сельскими территориями, регионами с разной отраслевой структурой экономики и неодинаковыми

условиями рынка труда. Использование данных выводов в практике регионального управления способствует более точной настройке мер содействия трудовой активности пожилых граждан, включая развитие локальных программ профессионального обучения, создание рабочих мест с учётом возрастных особенностей и расширение возможностей гибкой и частичной занятости.

Материалы диссертационного исследования позволяют учитывать различия в условиях труда и доступности качественных рабочих мест для пожилых работников в разных регионах. Это даёт возможность органам региональной власти разрабатывать адресные меры поддержки, направленные на снижение барьеров доступа к занятости, улучшение условий труда и повышение устойчивости профессиональной деятельности работников старших возрастных групп. Особое значение данные выводы имеют для регионов с ограниченными возможностями формальной занятости, где трудовая активность пожилых граждан нередко носит вынужденный характер.

Использование результатов исследования при реализации региональных программ активного долголетия также способствует повышению их эффективности за счёт ориентации на реальные потребности и мотивационные установки пожилых граждан. Учёт факторов трудового поведения старших возрастных групп, выявленных в диссертации, позволяет формировать более адресные и социально ориентированные меры поддержки, направленные не только на увеличение уровня занятости, но и на улучшение качества трудовой жизни пожилых работников и их устойчивую интеграцию в региональные рынки труда. [18-А], [24-А], [29-А], [30-А], [41-А].

3. Материалы диссертационного исследования могут быть использованы органами службы занятости и социальной защиты населения при проектировании и реализации программ содействия занятости, а также профессионального обучения и переобучения работников старших возрастных групп. Полученные в работе выводы позволяют учитывать специфику трудового поведения пожилых граждан, их мотивационные установки, профессиональный опыт и ограничения, обусловленные возрастными изменениями, что создаёт основу для повышения результативности программ поддержки трудовой активности данной категории населения.

Результаты исследования показывают, что мотивация пожилых работников к продолжению трудовой деятельности носит многокомпонентный характер и не сводится исключительно к экономическим причинам. В этой связи использование выводов диссертации позволяет органам службы занятости разрабатывать программы содействия занятости, ориентированные не только на материальные стимулы, но и на потребности пожилых граждан в

социальной включённости, самореализации и сохранении профессиональной идентичности. Это способствует повышению заинтересованности пожилых работников в участии в программах занятости и снижению уровня их социальной изоляции.

Кроме того, материалы исследования позволяют учитывать накопленный профессиональный опыт работников старших возрастов при проектировании программ обучения и переобучения. Использование этих выводов даёт возможность разрабатывать образовательные программы, опирающиеся на уже имеющиеся компетенции пожилых граждан и ориентированные на их практическое применение, а не на полное освоение новых профессиональных траекторий. Такой подход способствует более эффективному использованию человеческого капитала старших поколений и снижает риски профессиональной маргинализации.

Учет факторов, касающиеся ограничений, связанных с возрастными изменениями, включая состояние здоровья, уровень утомляемости и особенности восприятия новой информации, при организации программ обучения и переобучения позволяет адаптировать формы и методы обучения, выбирать более гибкие графики, использовать модульные и дистанционные форматы, а также снижать барьеры участия пожилых граждан в программах профессионального развития. В совокупности это повышает доступность и эффективность мер содействия занятости работников старших возрастных групп и способствует более устойчивому продлению их трудовой активности. [15-А], [22-А], [43-А], [46-А], [48-А], [53-А].

4. Материалы диссертационного исследования целесообразно использовать работодателям и специалистам по управлению персоналом при формировании и реализации возрастно-инклюзивной кадровой политики. Полученные в работе выводы позволяют рассматривать возрастное разнообразие персонала как ресурс организационного развития, а не как фактор риска, и обосновывают необходимость системного отказа от эйджистских практик в управлении человеческими ресурсами.

Результаты исследования могут быть использованы для пересмотра существующих подходов к подбору, оценке и развитию персонала с целью устранения дискриминационных ограничений, связанных с возрастом. Выводы диссертации позволяют учитывать профессиональный опыт, квалификацию и накопленный человеческий капитал работников старших возрастных групп при принятии кадровых решений, а также формировать более объективные критерии оценки эффективности труда, не основанные на возрастных стереотипах.

Материалы исследования создают основу для расширения возможностей профессионального развития работников старших возрастов внутри организации. Использование результатов диссертации

позволяет обосновать целесообразность внедрения программ обучения и повышения квалификации, ориентированных на потребности пожилых работников, а также развития форм наставничества и межпоколенческого обмена знаниями. Это способствует сохранению и передаче профессионального опыта, повышению вовлечённости работников старших возрастов и снижению рисков утраты ключевых компетенций.

Важным аспектом возрастно-инклюзивной кадровой политики, обоснованным в диссертации, является создание условий для устойчивой занятости работников старших возрастов. Материалы исследования позволяют учитывать необходимость адаптации рабочих мест, внедрения гибких режимов труда и поддержания благоприятной организационной культуры, ориентированной на уважение возрастного разнообразия. В совокупности это способствует продлению трудовой активности работников старших возрастных групп, повышению их лояльности к организации и укреплению кадровой устойчивости в условиях демографического старения. [1-А], [2-А], [8-А].

5. Результаты исследования могут быть использованы при разработке и внедрении корпоративных программ поддержки трудового долголетия, включающих обучение, переобучение и развитие профессиональных компетенций работников старших возрастных групп. Полученные 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 систематическое обучение и переобучение работников старших возрастных групп способствует поддержанию их профессиональной востребованности, снижению рисков профессионального выбывания и повышению адаптивности к технологическим и организационным изменениям. Использование результатов диссертации позволяет работодателям разрабатывать программы обучения, ориентированные на актуализацию и расширение уже имеющихся компетенций пожилых работников, а не на полное изменение их профессионального профиля, что повышает эффективность таких программ и снижает сопротивление обучению.

Выводы исследования позволяют обосновать целесообразность внедрения различных форм наставничества, включая классические и межпоколенческие модели, обеспечивающие трансляцию профессионального опыта, корпоративных знаний и организационной культуры от работников старших возрастов к более молодым сотрудникам. Это способствует снижению кадровых рисков, связанных с уходом опытных специалистов, и укреплению преемственности внутри организации.

Кроме того, материалы диссертационного исследования могут быть использованы для выстраивания корпоративных программ поддержки трудового долголетия в долгосрочной перспективе. 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 позволяет работодателям учитывать возрастные особенности состояния здоровья, уровень утомляемости и риски хронических заболеваний при проектировании условий труда, что способствует сохранению трудоспособности и снижению вероятности преждевременного выхода работников старших возрастных групп из профессиональной деятельности.

Выводы исследования могут быть использованы при разработке комплексных корпоративных программ, включающих профилактические медицинские мероприятия, организацию рационального режима труда и отдыха, меры по снижению физической и эмоциональной нагрузки, а также создание условий для поддержания физической активности. Такой подход способствует не только улучшению самочувствия работников старших возрастов, но и снижению числа дней временной нетрудоспособности, сокращению потерь рабочего времени и повышению общей производительности труда.

Материалы диссертационного исследования также позволяют обосновать экономическую целесообразность внедрения корпоративных программ здоровьесбережения. 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.

Кроме того, выводы исследования позволяют обосновать целесообразность продвижения в медиапространстве позитивного образа пожилого работника как активного, компетентного и востребованного участника рынка труда. Это может реализовываться через публикации успешных профессиональных кейсов, интервью с работающими пенсионерами, экспертные комментарии и аналитические материалы, способствующие формированию альтернативных нарративов старения, не сводящихся к представлениям о зависимости и социальной уязвимости.

Использование материалов диссертационного исследования в деятельности средств массовой информации также способствует повышению общественной чувствительности к проблемам возрастной дискриминации и формированию общественного запроса на развитие инклюзивных практик занятости. В совокупности это усиливает роль медиа как инструмента социального регулирования трудового долголетия и способствует изменению общественных установок в направлении признания ценности трудовой активности граждан старших возрастных групп. [12-А], [16-А], [21-А], [27-А].

8. Результаты исследования могут быть использованы при разработке и реализации информационно-просветительских кампаний, направленных на популяризацию трудового долголетия и повышение

информированности пожилых граждан о возможностях профессиональной самореализации. Полученные в диссертации выводы позволяют рассматривать информационное сопровождение процессов активного долголетия как важный элемент социального регулирования, дополняющий государственные и корпоративные меры поддержки занятости пожилых граждан.

Материалы исследования могут быть использованы при формировании содержания и целевых установок информационно-просветительских кампаний, ориентированных на различные группы пожилого населения с учётом их социального статуса, уровня образования, профессионального опыта и цифровой грамотности. Использование результатов диссертации позволяет выстраивать коммуникационные стратегии, направленные на снижение тревожности, связанной с продолжением трудовой деятельности в старшем возрасте, и на формирование представлений о доступности и социальной значимости профессиональной самореализации после достижения пенсионного возраста.

Особое значение материалы диссертации имеют для понимания роли медиа в изменении общественных установок в отношении старения и труда в пожилом возрасте. Использование результатов исследования позволяет выстраивать информационно-просветительские кампании таким образом, чтобы они способствовали преодолению возрастных стереотипов, формированию позитивного образа трудового долголетия и укреплению общественной поддержки инициатив, направленных на продление профессиональной активности граждан старших возрастных групп. [12-А], [21-А], [27-А].

## **ОСНОВНЫЕ НАУЧНЫЕ ПУБЛИКАЦИИ ПО ТЕМЕ ДИССЕРТАЦИОННОГО ИССЛЕДОВАНИЯ**

### **I. 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. Достойная 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. Наукоград: наука, производство, общество (Электронный журнал). 2022. №4. URL:[https://s-lib.com/issues/sps\\_2022\\_04\\_a3/](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. Наукоград: наука, производство, общество (Электронный журнал). 2022. URL:[https://s-lib.com/issues/sps\\_2022\\_04\\_a4/](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 ИЛМҲОИ ТОЧИКИСТОН  
ИНСТИТУТИ ФАЛСАФА, СИЕСАТШИНОСӢ ВА ҲУҚУҚИ  
БА НОМИ А. БАҲОВАДДИНОВ**

*Бо ҳуқуқи дастнавис*

**УДК: 316.346.32-053.9+613.98**



**АНАНЧЕНКОВА ПОЛИНА ИГОРЕВНА**

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

**АВТОРЕФЕРАТИ**

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

Душанбе - 2026

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

Мушовири илмӣ	Амонова Дилбар Субҳоновна – доктори илмҳои иқтисодӣ, профессор
Оппонентҳои расмӣ:	Илдарханова Чулпан Илдусовна – доктори илмҳои ҷамъиятшиносӣ, профессор, мудири кафедраи демографияи тиббии Институти тиббии таҳқиқотии минтақавӣ ГАУЗ "Маркази байниминтақавии клиникиву ташхисӣ" (ш. Қазон, Россия)
	Кодирзода Диловар Баҳриддин – доктори илмҳои иқтисодӣ, профессор, профессори кафедраи назарияи иқтисодии Донишгоҳи миллии Тоҷикистон
	Шозимов Пулат Давронович – доктори илмҳои фалсафа, профессор, ходими калони илмии Лоихаи Оғохон «Инсоншиносӣ»-и Мактаби олии рушдии Донишгоҳи Осиеи Марказӣ (ш. Душанбе, Ҷумҳурии Тоҷикистон).
Муассисаи пешбар	Институти иқтисодият ва демографияи Академияи миллии илмҳои Тоҷикистон

Ҳимояи диссертатсия санаи «30» июни 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 илмии ба номи Индира Гандии Академияи миллии илмҳои Тоҷикистон (734025, Ҷумҳурии Тоҷикистон, ш. Душанбе, хиёбони Рӯдакӣ, 33) ва ҳамчунин дар сомонаи расмии Институти фалсафа ва сиёсатшиносии ба номи А. Баҳоваддинови АМИТ ([www.ifppanrt.tj](http://www.ifppanrt.tj))

Автореферат \_\_\_\_\_ соли 2026 фиристода шудааст.

Котиби илмии

Шурои диссертатсионии 6D.KOA-104,

номзади илмҳои фалсафа, дотсент

**E-mail:** [sociology.ifppanrt.tj@gmail.com](mailto:sociology.ifppanrt.tj@gmail.com)

**Насурова Б.А.**

## МУҚАДДИМА

**Мубрамияти мавзуи таҳқиқот.** Пиршавии аҳоли дар ҳама минтақаҳои асосии ҷаҳон ба амал меояд. Дар миқёси ҷаҳон ҳиссаи аҳолии пиронсол (аз 55-сола боло) ба 9% дар соли 1994 баробар гардид, дар соли 2014 бошад - то 12%. Пешгӯӣ карда шуда аст, 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. 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 баромадҳои қайд кардааст: ки «Пиршавии аҳоли барои одаи бори гарон нест, балки дастоварди мо аст, ин натиҷаи ғалаба бар бемориҳо, натиҷаи баланд шудани сатҳи зиндагӣ, ин дастоварди иҷтимоии мост» [3]. Фельан, чунин рушди босуръати пиршавии аҳоли ба системаи тандурустӣ, таъминоти нафақаи, дар умум, ба иқтисодиёти Россия фишор меорад.

Пиршавии демографӣ мушкilotи ҳаётан муҳимме, ки бо ҷомеаи пиршаванда, ба монанди низои байни наслҳо, изолятсияи иҷтимоӣ ва танҳоӣ, нобаробарии иҷтимоӣ ва иқтисодӣ, тағйирот дар сохтор ва вазифаҳои институтҳои анъанавии иҷтимоӣ, малакаи иҷрои нақши системаи ҳифзи иҷтимоии категорияи алоҳидаи шахрванд, таъсири технология ва муҳимияти мутобиқшавӣ ба онҳо, трансформатсияи соҳаи таҳсилот, қор ва баромад ба нафақа алоқаманд аст, муайян мекунад. Воқеияти нави демографӣ метавонад як қатор мушкilotи иҷтимоӣ-иқтисодиеро ба вучуд орад, ки ба баландшавии сарборӣ ба рушди иқтисодиёти ин ё он минтақа монеа мешавад. Фельан, мушкilotи асосии пиршавии аҳоли бемориҳо ва маъюбиҳо, маҳдудиятҳои ҷисмонӣ, раванӣ ва функсияҳои шинохти инсон мебошанд.

Теъдоди бештари пиронсолон дар сохтори ҷамъият, алалхусус, бениҳоят калонсол, рушди мувозии хароҷот ба таъминоти иҷтимоиро собит сохта, миёни пиршавии зиёд, маъюбӣ ва дар навбати худ бо хароҷот ба тандурустӣ ва таъминоти иҷтимоӣ алоқамандӣ вучуд дорад. Аз ин рӯ, татбиқи стратегияи пиршавии фаъл, ки алоқаи мазкурро ба назар мегирад ва кӯшиш ба харҷ медиҳад, ки пеши роҳи бад шудани саломатӣ ва маъюбиро 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 объективиро инфиродӣ мебошад.

Созмони умумиҷаҳонии тандурустӣ (СУТ) концепсияи сиёсатро пешниҳод кард, ки пиршавии ҷаҳонро ҳамчун «қаванди оптимизатсияи имконот барои саломатӣ, иштирок дар ҳаёти ҷомеа ва амният бо мақсади баланд бардоштани сифати зиндагӣ бо пиршавӣ» мусбат арзёбӣ мекунад [33]. Ҳамин тариқ, «пиршавии ҷаҳон» сиёсати глобалӣ буда, аз ҷониби Созмони умумиҷаҳонии тандурустӣ (СУТ) дар доираи Нақшаи байналмилалӣ амал оид ба пиршавӣ пешниҳод гардидааст ва Ассамблеяи Генералии СММ дар соли 2022 онро тасдиқ намудааст. Мавриди тазаккур аст, ки «пиршавии ҷаҳон» ба одамон имкон медиҳад, ки нерӯи некӯаҳволии ҷисмонӣ, иҷтимоӣ ва рӯҳии худро дар тӯли ҳаёт афзоиш диҳанд ва дар ҷомеа тибқи ниёзҳо, хоҳишҳо ва имконоти худ иштирок кунанд ва дар айни замон, онҳоро дар ҳолати зарурӣ бо муҳофизат, амният ва нигоҳубини дуруст таъмин намоянд.

Соли 1970 дар ҷаҳон аз 5-нафар танҳо 1-нафар то 80-сол умр дидааст. То соли 2022 бошад, тақрибан нисфи аҳоли ин меъёрро паси сар кардаанд. Вазъи мазкур пешрафти назаррас аст, аммо вақте аҳолии ҷаҳон босуръат пир мешавад, бисёр кишварҳо барои ҳалли мушкилоти марбут ба ин тағйироти азим омода нестанд. Ин тамоюл, ки ҳамчун гузариши демографӣ маъруф аст ва феълан барои бозори 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 ақсуламал ба мушкилоти демографӣ, кушишҳо барои таҳияи концепсияҳои ҷаҳон дар соҳаи пиршавии аҳоли, ки дар байни онҳо бартарӣ доранд, концепсияи дарозумрии ҷаҳон 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 ҷаҳон равона карда шудааст. Баланд бардоштани давомнокии умр ва сифати он, мавҷудияти молҳои моддӣ, ҷамъиятӣ ва омилҳои дигар барои баланд бардоштани ҷаҳонияти шахрвандони калонсол, рушди шаклҳо, усулҳо ва самти ҳамкорӣ иҷтимоӣ онҳо мусоидат мекунад. Дар суҳбатҳои Президенти Федератсияи Россия В.В. Путин дар Ҷаласаи Раёсати шӯрои давлатӣ 5-уми августи соли 2014 қайд карда шуд: «Ба нафақа баромадан набояд мақоми иҷтимоӣ шахрвандони Россияро паст кунад, балки бояд ба онҳо имкониятҳои иловагӣ барои ҳаёти пурмаҳсули ҷаҳон фароҳам орад» [9].

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

Пиршавӣ ҳамчун раванди иҷтимоӣ-демографӣ бо кохиши 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 равандро 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 фаъол 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, ханӯз ҳам хоҳиши корфармоёнро барои ҷавонтар намудани синну соли миёнаи кормандон мушоҳида мегардад. Таҷрибаи омӯзиши корпоративии кормандони калонсол, ҷорабиниҳо оид ба рушди масъала, салоҳият ва тадбирҳои дигаре, ки барои дароз кардани фаъолияти 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 равандроҳои пиршавии демографӣ, ки бо кохиши таваллуд, афзоиши давомнокии умр ва тағйиребии сохтори синну соли аҳоли вобаста аст, афзоиш меёбад. Тибқи маълумоти омори миллии 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 ин шароит, дарозумрии меҳнатӣ аҳамияти махсуси иҷтимоиву иқтисодӣ пайдо мекунанд, зеро он имкон медиҳад, ки талафоти демографӣ ва муҳочирати захираҳои меҳнатӣ ҷуброн карда шавад, устувории ҷомеаҳои оилавӣ ва маҳаллӣ нигоҳ дошта шавад ва инчунин сарбории системаи таъминоти иҷтимоӣ кам карда шавад. Барои қисми зиёди шаҳрвандони калонсоли Ҷумҳурии Тоҷикистон идомаи фаъолияти меҳнатӣ

пас аз расидан ба синни нафақа на он қадар унсури худшиносӣ, балки зарурати иқтисодӣ мебошад, ки бо маҳдудияти пардохтҳои нафақа, нақши баланди кӯмаки мутақобилаи оилавӣ ва масъулияти анъанавии наслҳои калонсол барои неқӯаҳволии моддии хонаводаҳо вобаста аст.

Дар баробари ин, раванди пиршавии аҳоли дар Ҷумҳурии Тоҷикистон бо як қатор хатарҳои иҷтимоӣ, аз ҷумла, бад шудани вазъи саломатии пиронсолон, афзоиши бемориҳои вазнин, дастрасии маҳдуд ба хизматрасониҳои тиббӣ ва барқарорсозӣ, инчунин, сатҳи пасти дастгирии институтсионалии дарозумрии ҷаҳол ва меҳнатӣ ҳамроҳ мебошад. Маҳдудиятҳои синну сол дар бозори меҳнат, қолабҳои маъмул доир ба имкониятҳои истеҳсолӣ ва мутобиксозии коргарони калонсол ва рушди ноқофӣ системаҳои таҳсилоти давомдор ва бозомӯзии касбӣ имконоти тамдиқи ҷаҳолияти меҳнатии шаҳрвандони синну соли калонро ба таври назаррас коҳиш медиҳанд.

Мушкилоти дарозумрии меҳнатӣ дар заминаи арзиши баланди меҳнат, ҳамбастагии байни наслҳо ва фарогирии иҷтимоии пиронсолон, ки барои Тоҷикистон анъанавӣ аст, аҳамияти махсус пайдо мекунад, аммо тағйирёбии шароити иҷтимоӣ иқтисодӣ, урбанизатсия, тағйирёбии шаклҳои шуғл ва таъсири равандҳои ҷаҳонишавӣ ба сушт шудани механизмҳои анъанавии ворид кардани наслҳои калонсол ба ҳаёти меҳнатӣ ва иҷтимоӣ оварда мерасонад, ки хатари ҷудошавии иҷтимоӣ ва осебпазирии иқтисодии шаҳрвандони калонсолро зиёд мекунад.

Ҳамин тариқ, номувофиқатии омилҳои пиршавии демографии аҳолии Федератсияи Россия хоҳиш ва омодагии шаҳрвандони пиронсол барои идомаи ҷаҳолияти меҳнатӣ ва шароити объективӣ барои тамдиқи ҷаҳолияти меҳнатӣ, номувофиқатии нақши объективии афзояндаи коргарони калонсол дар рушди иҷтимоӣ иқтисодии Ҷумҳурии Тоҷикистон, омодагӣ ва зарурати идомаи ҷаҳолияти меҳнатӣ ва набудани механизмҳои муассири институтсионалии танзими иҷтимоии дарозумрии меҳнатӣ боиси аҳамияти баланди илмӣ ва амалии мавзуи таҳқиқшаванда гардид. 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 мавзуи таҳқиқоти диссертатсиониро муайян месозанд.

**Дарачаи таҳияи мушкилоти илмӣ.** Мушкилоти 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 мавзуи зикршуда самтҳои зерини таҳқиқот фаҳмиши амиқи илмӣ пайдо карданд.

Корҳои классикони афкори иҷтимоӣ ва иқтисодӣ, муаллифони назарияҳо ва консепсияҳои 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 иҷтимоӣ дарозумрии меҳнатӣ таъмин мекунанд. Онҳо имкон медиҳанд, ки мушкилоти мазкур дар заминаи сохтори иҷтимоӣ ва механизмҳои танзим (функционализм, назарияи институтсионалӣ), ҳавасмандгардонии иқтисодӣ ва монеаҳо (назарияи сармоияи инсонӣ, бозори сегменти меҳнат), сиёсати иҷтимоӣ ва механизмҳои дастгирии давлатӣ (консепсияи пиршавии ҷаҳонӣ, давлати иҷтимоӣ) баррасӣ карда шаванд.

Равиши маҷмуии назарияҳои иҷтимоӣ ва иқтисодиро муттаҳидкунанда, имкон медиҳад, ки стратегияҳои самараноки танзими умри дароз ва мутобиксозии бозори меҳнат ба мушкилоти пиршавии демографӣ таҳия карда шаванд.

Корҳо дар соҳаи демография, аз ҷумла, ба сохтори синну соли аҳоли, таваллуд, ҷавт, давомнокии умр, механизмҳои такрористеҳсоли аҳоли ва ғайра бахшида шудаанд. Таҳқиқоти демографӣ барои муайян кардани мушкилоти вобаста ба умри дароз ва таҳияи механизмҳои самараноки танзими он заминаи мусоид фароҳам меорад. Онҳо имкон медиҳанд, ки таъсири пиршавии аҳолиро ба бозори меҳнат ва амнияти иҷтимоӣ арзёбӣ намуда, стратегияҳои баланд бардоштани шугли шаҳрвандони калонсол, аз ҷумла, ташаббусҳои таҳсилотӣ, шаклҳои тағйирпазири шугл ва ислоҳоти нафақаро таҳия намоем, нақши давлатро дар дастгирии дарозумрии ҷаҳонӣ ва дароз кардани ҳаёти қорӣ муайян созем.

Таҳқиқоти дар боло зикр гардида таҳқиқоти муаллифони Россия ва хориҷӣ мебошад, ки ба 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., Чунослова Е.Ю., Капелюшников Р.И., Локосова В.В., Рибалченко С.И., Каткова И.П., Рибакковский О.Л., Симагин Ю.А., Харкова Т.Л., Кваша Е.А., Ревич Б.А., Григорьева И.А., Мешерякова Н. Н. ва ғ. тааллуқ доранд. Таҳқиқот дар соҳаи демография зарурати муносибати комплексиро ба танзими дарозумрӣ, аз ҷумла, ҷораҳо оид ба дастгирии шугли шаҳрвандони калонсол, ислоҳоти системаҳои нафақа ва ҳавасмандгардонии дарозумрӣро тасдиқ мекунанд.

Сиёсати демографӣ давлат, идоракунии давлатии равандҳои демографӣ, пешгуӣ ва танзими онҳо, татбиқи лоиҳаҳо дар доираи сиёсати

демографӣ ва самаранокии 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 қарда 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 Айзинов И. М., Исопов О. Г., Козлов В. А., Митрофанов Е. С., Илдарханов Ч. И., Гневашев В. А., Рустамова Г.М., Ершова Г.Н., Попов Л.А., Милаев Т.В., Зорин Е.Н., Ростовская Т.К., Шабунов А.А., Князков Е.А., Ирсетская Е. А., Осеев А. А., Светков Г. А. ва дигарон баррасӣ шудаанд. Таҳқиқоти муаллифон дар ташаққули системаи самараноки танзими иҷтимоии дарозумрӣ нақши калидӣ доранд. Нашрияҳои мазкур имкон медиҳанд, ки эҳтиёҷоти пиронсолон муайян қарда шаванд, монеаҳои асосӣ ва ҳавасмандгардонии дароз қардани фаъолияти меҳнатии онҳо муқаррар ва стратегияҳо барои ворид қардани шаҳрвандони калонсол ба иқтисодиёт ва ҳаёти ҷамъиятӣ таҳия қарданд. Инчунин, системаи аз ҷиҳати илмӣ асоснокшудаи танзими иҷтимоии дарозумрӣ, ки дастгирии фаъолияти касбии пиронсолонро тавассути барномаҳои таълимӣ ва рақамӣ дар бар мегирад, ташаққули механизмҳои дастгирии соҳибқорон ва мураббӣни калонсол, монеаҳо ва қолабқоро барои идомаи қори шаҳрвандони калонсол аз байн мебарад.

Сатҳ ва сифати зиндагӣ, саломатии аҳолии калонсол дар асарҳои Илдархонова Ч.И., Бурсева Т. А., Чаусов Н. Ю., Гагарина С. Н., Павлова И. А., Монастирний Е. А., Гуменникова И. В., Баришева Г. А., Недоспасова О. П., Рождественская Е. М., Шабунова А. А., Россошанский А. И., Галкин К. А. ва ғайра баррасӣ гаштаанд. Таҳқиқоти мазкур дар таҳияи механизмҳои муассири танзими иҷтимоии дарозумрии меҳнат нақши калидӣ дорад, инчунин, имкон медиҳад, ки монеаҳоро имконоти калидӣ барои дароз қардани фаъолияти касбии пиронсолон, ҳамчунин, афзалиятнокии сиёсати иҷтимоӣ ва қороҳои дастгирӣ муайян қарда шаванд.

Мушқилоти мутобиқсозии иҷтимоӣ ва иҷтимоиқунонии 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., Снявская 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 фаъолияти касбӣ монеъшавандаро муайян созад. Инчунин, муқаррар менамояд, ки кадом механизмҳои дастгирии иҷтимоӣ метавонанд самараноктар бошанд.

Нашрияҳои, ки ба мушкилоти таъмини нафақаи шахрвандони калонсол ҳамчун омилҳои ҳавасмандкунандаи шугли меҳнатӣ ва идомаи фаъолияти касбӣ-меҳнатӣ бахшида шудаанд, нашрияҳои Доброхлеб В. Г., Вопилова С. Н., Горлин Ю. М., Гришина Е. Е., Ляшук В. Ю., Федорова В. В., Малева 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., Тирсина А. Н., Степанова А. Н., Кашепова А. В., Сафонова А. Л., Угодникова К. В. 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 шугли шахрвандони 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 фаъол раवона карда шуда, ба шахрвандони калонсол имкон диҳад, ки аз ҷиҳати иқтисодӣ фаъол, аз ҷиҳати иҷтимоӣ ҷалбшуда ва аз ҷиҳати касбият мақбул бошанд.

Шугл, вазъи бозори меҳнат, музди меҳнат, хусусиятҳои муносибатҳои иҷтимоӣ-меҳнатии кормандони гурӯҳҳои синну соли калон, таъбиз, арзебии 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., Гимпелсон В. Е., Капелюшников Р. И., Клепикова Е.А., Колоснисына М. Г., Воробьева О. Д., Топилина А. В., Хроненко Т. С., Ниорадзе Г. В., Тонких Е. В., Груздева М. А., Колпина Л. В., Реутова Е. В., Сенокосова О. В. оварда шудаанд. Таҳқиқоти мазкур имкон медиҳад, то он мушкилоте, ки калонсолон зимни идомаи фаъолияти касбӣ дучор меоянд, механизмҳои оптималии дастгирии шугли онҳоро муайян созад.

Таҳқиқоте, ки арзебии объективӣ ва худбаҳодиҳии иқтисодии меҳнатӣ, имкониятҳои касбӣ, ҳавасмандӣ, хоҳиш ва омодагии шахрвандони калонсолро барои идомаи фаъолияти меҳнатии худ пас аз расидан ба синни нафақа инъикос мекунад, 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 маҷмуъ ташаккул медиҳанд, ташаккули сиёсати устувор ва фарогири иҷтимоию иқтисодӣ, ки ба идомаи фаъолияти меҳнатии шахрвандони калонсол ва баланд бардоштани сифати зиндагии онҳо мусоидат мекунад. 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., Маркеева А. В. мебошанд.

Ташаббусҳои давлатӣ, корпоративӣ, ҷамъиятӣ ва ғайра, ки ба ҳавасмандгардонии дарозумрии солим, фаъол ва таҳқиқоти дигар дар ин соҳа нигаронида шудаанд, барои таҳияи системаи ҳамаҷонибаи 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., Нуриддинова З. А., Василева Е. В., Волкова О. А., Колоснисына 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.

Тамоюлҳои рушди демографии Ҷумҳурии Тоҷикистон, инчунин, динамикаи бозори миллии меҳнат дар асарҳои Шозимов П.Д., Амонова Д.С., Ризокулов Т.Р., Раҷабова И.Р., Комилов А.К., Субҳонов А.И., Алиев Т.Н., Чураҳонзода С. ва ғайра баррасӣ карда шудаанд. Муаллифонеро, ки асарҳои онҳо бевосита ба шугли 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, принсипҳо ва механизмҳои танзими он, омилҳои, ки рушди онро муайян мекунанд, оқибатҳои иҷтимоӣ ва иқтисодии сиёсати дарозумрии меҳнатӣ, таъсир ба некуаҳолии иҷтимоии шахрвандони калонсол, сатҳи омодагии онҳо барои идомаи фаъолияти меҳнатӣ ба таври кофӣ омӯхта нашудаанд. Мушкилоти 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 мачмуъ мушкилоти танзими иҷтимоии дарозумрии меҳнатро дар шароити пиршавии демографияи аҳолии Федератсияи Россия ташкил медиҳанд, то ҳол ҳалли худро наёфтаанд, ки ин зарурати гузаронидани таҳқиқоти диссертатсионӣ ва гузоштани ҳадаф, вазифаҳо, муайян намудани объект ва мавзуи онро ба миён овард.

**Муносибати кор бо барномаҳои илмӣ (лоиҳаҳо), мавзӯҳо.** Мавзуи таҳқиқоти диссертатсионӣ ба самтҳои асосии Стратегияи миллии рушди Ҷумҳурии Тоҷикистон барои давраи то соли 2030, Барномаи рушди миёнамуҳлати Ҷумҳурии Тоҷикистон барои солҳои 2021-2025, ки аз ҷониби Ҳукумати Ҷумҳурии Тоҷикистон аз 30-юми апрели соли 2021 таҳти №168 тасдиқ шудааст, мувофиқат мекунад.

Мавзуи таҳқиқоти диссертатсионии мазкур бо самти корҳои илмӣ-таҳқиқотии шӯъбаи сотсиологияи Институти фалсафа ва сиёсатшиносии ба номи А. Баҳоваддинови Академияи миллии илмҳои Тоҷикистон барои солҳои 2021-2025, инчунин, бо нақшаи кори илмӣ кафедраи иқтисод ва сотсиологияи Институти миллии илмӣ-таҳқиқотии саломатии ҷамъиятии ба номи Н.А. Семашко, ки дар доираи Созишнома дар бораи ҳамкорӣ дар соҳаи фаъолияти илмӣ-таҳқиқотӣ ва таҳсилотии 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).

## **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 меҳнати аҳоли дар шароити пиршавии демографӣ;

- муайян кардани хусусиятҳои шугли шахрвандони калонсол ва омилҳои он;

- муайян кардани монеаҳои тамдиди фаъолияти касбӣ-меҳнати кормандони калонсол дар бозори меҳнати дохили ширкат ва таҳияи чораҳои 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 иҷтимоӣ иқтисодӣ, ки бо хусусиятҳои демографии тақрористехсоли аҳоли алоқаманд аст.

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

**Фарзияи кории таҳқиқот.** Дар шароити пиршавии демографӣ, дарозумрии меҳнати шахрвандони аз синни нафақа боло метавонанд дар шароити танзими ҳамҷонибаи иҷтимоӣ, ки ба омодагии инфиродии ҳавасмандгардонии коргарони калонсол барои дароз кардани фаъолияти меҳнатӣ, чораҳои сиёсати макроиқтисодии давлатӣ, механизмҳои дохилии ширкат барои дастгирии кормандони пиронсол ва рушди медиа-сиёсат асос ёфтааст, самаранок тамдид хоҳад шуд.

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

**Марҳилаи омодагӣ:** дар ин марҳила мавзӯи 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 наشري мақолаҳои илмӣ, гузоришҳо ва муҳокимаи онҳо дар ҷарабаниҳои илмии оммавӣ амалӣ карда шуданд.

**Ҷои гузаронидани таҳқиқот:** шаҳри Москва, шаҳри Душанбе.

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

**Асоси назариявии таҳқиқот**, ки хусусияти байнисоҳавии мушкилоти 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 геронтологияи зеринро муттаҳид месозад:

- назарияҳои классикии иҷтимоӣ ва иқтисодӣ (функционализм, назарияи институтсионалӣ, назарияи сармояи инсонӣ, назарияи бозори сегментии меҳнат, назарияи низоъ, интеракционизми рамзӣ, назарияи стратификасия аз рӯи синну сол, концепсияи пиршавии фавол ва давлати иҷтимоӣ ва ғайра);

- равишҳои муосири геронтологӣ ва демографӣ (назарияи давраи ҳаёт ва концепсияи касб, назарияи пиршавии муваффақ (фавол), концепсияҳои тағйирефтаи мутобиқсозии иҷтимоии пиронсолон (назарияи фаволият, 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 сотсиологияи иқтисодӣ, сотсиологияи 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 намоёндагиҳои ҷамъиятиро таъмин мекунад.

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

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

2. Равиши институтсионалӣ, ки ба таҳлили сохторҳои меъёрҳои ва амалияҳои танзимкунандаи шуғли пиронсолон нигаронида шудааст.

3. Таҳлили сохторӣ-функционалӣ, ки ба ошкор намудани вазифаҳои рабитаҳои байни институтҳои иҷтимоӣ имкон медиҳад ва дар дастгирии фаволияти меҳнатии шахравандони калонсол иштирок мекунад.

Дар раванди гузаронидани таҳқиқоти диссертатсионӣ усулҳои умумилмӣ 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 арзбии қоршиносон, пурсиш, таҳлили мундариҷа, таҳлили медиа, таҳлили дуввуми маълумот ва усулҳои дигари таҳқиқоти иҷтимоӣ ва иқтисодӣ истифода шуданд.

**Манбаи маълумот.** Асоси иттилоотии таҳқиқотро гурӯҳҳои зерини маводҳо ташкил додаанд:

1. Санадҳои меъёрию ҳуқуқи конунгузории амалкунандаи Федератсияи Россия ва Ҷумҳурии Тоҷикистон, барномаҳои давлатӣ, стратегияҳо ва консепсияҳо.

2. Маълумоти расмӣ дар нашрияҳои оморӣ, таҳлилӣ ва иттилоотии ҳадамоти Федералии омили давлатӣ (Росстат), Агентии омили назди Президенти Ҷумҳурии Тоҷикистон, Вазорати тандурустии Федератсияи Россия ва Ҷумҳурии Тоҷикистон, ҳазинадорӣ федералӣ ва фонди иҷтимоии Россия, Донишгоҳи миллии таҳқиқотии мактаби олии иқтисод (ДИТ МОИ), Институти умумироссиягии илмӣ-таҳқиқотии меҳнати Вазорати меҳнат ва рушди иҷтимоии Федератсияи Россия, Маркази таҳқиқоти стратегии назди Президенти Ҷумҳурии Тоҷикистон ва ғайра.

Пойгоҳи таҷрибавии таҳқиқот дар асоси манбаи маълумот ва маҷмуи омили ТҲИР, кишварҳои алоҳида, ҳисоботҳои таҳлилӣ ва санаи маҷмуи таҳқиқоти намояндагӣ МУОАҚ, ФАҚ, маркази Левада ва ташкилоти дигари таҳқиқотӣ, инчунин натиҷаҳои таҳқиқоте, ки муаллиф бевосита ширкат кардааст, матраҳ карда шудааст.

**Пойгоҳи илмӣ-таҳқиқотӣ.** Таҳқиқоти диссертатсионӣ дар шӯбаи ҷамъиятшиносии Институти фалсафа, сиёсатшиносӣ ва ҳуқуқи ба номи А. Баҳоваддинови Академияи миллии илмҳои Тоҷикистон, дар кафедраи иқтисодиёт ва ҷамъиятшиносии тандурустии Институти миллии илмӣ-таҳқиқотии саломатии ҷамъиятии ба номи Н.А. Семашко (шаҳри Москва) дар давраи солҳои 2024-2026 иҷро шудааст.

Таҳқиқот ба вазифаҳои рушди стратегии Федератсияи Россия ва Ҷумҳурии Тоҷикистон, ки дар ҳуҷҷатҳои расмӣ миллии инъикос ёфтаанд, мувофиқат мекунад: 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» ва «Стратегияи миллии рушди Ҷумҳурии Тоҷикистон барои давраи то соли 2030», инчунин, мутобики ҳадафҳо ва афзалиятҳои дарозмуддати рушди кишвар,

ки дар паёмҳои Асосгузори сулҳу ваҳдати миллӣ – Пешвои миллат, Президенти Ҷумҳурии Тоҷикистон, муҳтарам Эмомалӣ Раҳмон ба Маҷлиси Олии Ҷумҳурии Тоҷикистон дар солҳои 2024 ва 2025.

**Навоари илми таҳқиқот** аз асосноккунии маҷмуавии назариявӣ-методологии дарозумрии меҳнатӣ ҳамчун падидаи бисерқабатаи био-иҷтимоӣ, ошкор кардани табиати ҳамоҳангсозии сегона ва механизми танзими иҷтимоӣ он дар шароити пиршавии демографӣ, аз ҷумла, сатҳҳои давлатӣ, корпоративӣ ва инфиродӣ, муайян кардани маҳдудиятҳои институционалӣ, иҷтимоӣ-фарҳангӣ ва арзишӣ-иттилоотии дароз кардани фаъолияти меҳнатии коргарони калонсол, асоснок кардани нақши синну соли геронтологӣ ва номутаносибии сиёсати медиа, ҳамчун омилҳои таваккуфи дарозумрии меҳнатӣ, инчунин, таҳияи модели концептуалии танзими иҷтимоӣ дарозумрии меҳнатӣ бо назардошти таҷриба ва хусусиятҳои байналмилалӣ Федератсияи Россия ва Ҷумҳурии Тоҷикистон мебошад.

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

1. Дониши назариявӣ ва моҳияти мафҳумҳои «пиршавӣ», «дарозумрии фаъол» ҳамчун падидаҳои био-иҷтимоӣ, ки хусусиятҳои демографӣ тақрористеҳсоли аҳолиро инъикос мекунанд, васеъ карда шудаанд. Муносибати онҳо бо мафҳуми «дарозумрии меҳнатӣ», ки падидаи био-иҷтимоӣ мебошад, бо қобилиятҳои физиологӣ, руҳӣ, маърифатӣ ва анғезаи 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 умумичаҳонии демографӣ ва иҷтимоӣ-меҳнатӣ,

- аз ҷониби дигар, хусусиятҳои рушди иҷтимоӣ-иқтисодии ҳудудӣ ва тақрористеҳсоли аҳоли дар минтақаи алоҳида,

- аз ҷониби сеюм, муқаррароти аксиологии инфиродӣ, ҳавасмандгардонӣ ва праксеологии шахс барои тамдиди 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 дохилиширкати таъмин месозад;

- сатҳи инфиродӣ, ки ҳавасмандии шахсӣ, малака ва муносибати рафтории коргарони калонсолро дар бар мегирад, корқард шудааст. Исбот қарда шудааст, ки механизмҳои асосии танзими иҷтимоии дарозумрии меҳнатӣ дар шароити пиршавии 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 қарда шудааст. Дар асоси таҳлили иқтисодӣ саҳтгирии сиёсати давлатии дарозумрии фаъоли давлати Россия дар қисмате, ки дароз қардани ҳаёти фаъоли меҳнати шаҳрвандони Россияро таъмин мекунад, хусусияти банақшагирӣ ва лаҳзавӣ доштани чорабиниҳои алоҳидаи ҳавасмандкунандаи дарозумрии меҳнатӣ ва самаранокии пасти онҳо асоснок қарда 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 қарда шуда модели концептуалии танзими иҷтимоии дарозумрии меҳнатӣ корқард ва пешниҳод қарда шудааст.

6. Намуди шугли шаҳрвандони калонсол муайян ва асоснок қарда шудааст, ба назар гирифтани натиҷаи ду гурӯҳи омилҳо мебошад: аз як тараф, хусусиятҳои биологии пиршавии организми инсон ва хоҳиши имкониятҳо ва қобилиятҳои объективии шахс ба меҳнат; аз тарафи дигар - монеаҳои, ки дар соҳаи муносибатҳои иҷтимоӣ-меҳнатӣ ба вучуд меоянд, фаъолияти меҳнати қормандони гурӯҳҳои синну соли калонсолро маҳдуд мекунанд.

7. Сабаби асосии маҳдуд қардани фаъолияти меҳнати қормандони гурӯҳҳои синну соли қалон дар бозори меҳнати дохили ширкат исбот шудааст, ки синну соли геронтологӣ мебошад ва дар муносибатҳои иҷтимоӣ-меҳнатӣ зохир мешавад, ки омилҳои маҳдудкунандаи рушди қасбӣ, мансабӣ ва мансабии қоргарони қалонсол мебошад.

8. Асоснок қарда шуда аст, ки дар сатҳи микроиқтисодӣ (дар сатҳи субъектҳои алоҳидаи хоҷагидорӣ) воситаҳои танзими иҷтимоии дарозумрии меҳнатӣ барномаҳои қорпоративии дастгирии қормандони гурӯҳҳои синну соли қалонтар мебошанд. Барномаҳои қорпоративӣ имқон медиҳанд, ки устувории дохилии қоргарони қалонсол ва рақобатпазирии онҳоро баланд бардошта, ба нигоҳ доштани иқтисодии захираҳои инсонии ташиқлотҳо мусоидат намоянд.

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

### **Барои ҳимоя муқаррароти зерин бароварда мешавад:**

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

2. Дарозумрии меҳнати ҳамчун сохтори био-иҷтимоӣ ва объекти танзими иҷтимоӣ. Моҳияти дарозумрии меҳнати 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 шаҳрвандони калонсол ба ҷаҳолияти касбӣ таъсир мерасонанд, ба назар гирифта шаванд.

3. Хусусияти сатҳии танзими иҷтимоии дарозумрӣ. Танзими иҷтимоии дарозумрӣ, ки системаи мақсадноки стратегияҳо, воситаҳо ва тадбирҳоест, ки ба ҳифз, рушд ва дастгирии ҷаҳолияти меҳнати шаҳрвандон 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 меҳнати 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, мубоҳисаҳои медиа ва муқаррароти фарҳангӣ, ҳамчун ҷараёнҳои калидии паҳши иҷтимоии меъёрҳо ва арзишҳои дарозумрӣ диққати махсус дода мешавад.

4. Муайян намудани сиёсати давлатии дарозумрӣ. Сиёсати давлатии дарозумрии меҳнатӣ маҷмуи шароит, механизмҳо ва амалҳои давлат мебошад, ки ба ҳифзи дарозмуддати фаъолияти меҳнатии 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 меҳнатии шаҳрвандони калонсол беаҳамиятӣ ва нақшнигорӣ хос аст. Бо вучуди эълони ҳадафҳои дарозумрии фаъол дар ҳуччатҳои 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 хуручи 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:

- меъёрҳои ҳуқуқӣ (меъёрҳои таъбизи зиддисиннусолӣ, ҳифзи ҳуқуқҳои меҳнатӣ);
- иқтисодӣ (имтиёзҳои андоз, иловапулӣ, механизмҳои ҳавасмандкунанда);
- 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 милли ва минтақавӣ татбиқ карда мешавад.

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

- омилҳои биологӣ (кам шудани қобилияти кориҳои функционалӣ);
- монеаҳои иҷтимоӣ (таъбизи синнусолӣ, набудани шароити мувофиқ, камбуди бозгайёрии 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 таъбир аз рӯи синну сол мебошад, дар хохиши дурнамои касб, рад кардани омӯзиш, арзебии таассуби сифатҳои касбӣ ва аз бозори меҳнат берун шудан зоҳир мешавад. Синну солпарастӣ нобаробарии иҷтимоиро тақвият медиҳад ва пешгирии онро 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. Арзебии сиёсати медиа дар соҳаи дарозумрии меҳнат. Номутаносибии рӯзномаи муосири медиа муайян карда шудааст, ки ба ҷойи ҳавасмандгардонии фаъолияти меҳнати шахрвандони калонсол, симои манфии пириро ҳамчун иштирокчи вазнин, вобаста ва камсамарин иқтисодӣ ташаккул медиҳад. Медиа вазифаи маърифатӣ ва танзимкунандаро иҷро намекунад ва баръакс, ба паҳншавии қолабҳо ва тамғагузории коргарони калонсол мусоидат мекунад.

**Аҳамияти назариявӣ ва амалӣ.** Аҳамияти назариявии натиҷаҳои таҳқиқот бо саҳмгузори дар рушди асосҳои назариявӣ-методологияи сотсиологияи иқтисодӣ дар қисми таҳлил ва танзими муносибатҳои иҷтимоӣ-меҳнатӣ, ки таҳти таъсири пиршавии демографияи аҳоли тағйир меёбанд, инчунин, амиқ кардани тасавурути 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 тақмили механизмҳои танзими фаъолияти меҳнати аҳолии калонсоли Федератсияи Россия иборат аст, ки аҳамияти муҳими иҷтимоӣ-иқтисодӣ, сиёсӣ, фарҳангӣ ва хочагидорӣ дорад. Арзиши амалии таҳқиқот аз имконияти истифодаи муқаррароти назариявӣ-методологӣ, хулосаҳо 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 фаъол 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 дуҷумдараҷа бо истифодаи усулҳои микдорӣ ва сифатӣ 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 Иттифоқҳои касабани мустақили Россия), соли 2014; Қорӣ намудани технологияҳои фосилавӣ ба раванди таҳсил: мушкилоти таъминоти ташкилӣ, методӣ, кадрӣ ва технологӣ, соли 2016; Самаранокии рушди таҷрибаҳои таҳсилоти корпоративӣ аз мавқеи роҳбарони ширкатҳо, соли 2020; Зарурати ҳавасмандгардонӣ ва омодагии кормандон барои азхудкунии малака ва салоҳиятҳои рақамӣ, 2021; Ҳамкориҳои шабакавӣ ҳамчун механизми ҳамгирии истеҳсолӣ ва таҳсилотӣ, соли 2022; Таҳлили тағйиребии системаи таҳсилоти корпоративӣ дар шароити тамоюлҳои муосири иҷтимоию иқтисодӣ, соли 2022; Табъизи синну сол дар муносибатҳои иҷтимоиву меҳнатӣ, соли 2025; Ҳавасмандгардонии коргарони соҳаи саноат барои идомаи фаъолияти меҳнатӣ ва баррасии барномаҳои мақсадноки хориҷии ҳавасмандгардонии шугли шахрвандони синну соли калон, соли 2025; Дарозумрӣ: хоҳишҳо, имкониятҳо, маҳдудиятҳои шугл 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 шугл; банди 18. Иқтисодиёт дар афкори ҷамъиятӣ; банди 19. Омили инсонӣ дар иқтисодиёт; банди 26. Афкори ҷамъиятӣ ва вазоити ахбори омма дар бораи равандҳои демографӣ.

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

Таҳқиқоти алоҳида дар якҷоягӣ бо ҳамкороне, ки ҳаммуаллифони асарҳои буданд, ки дар мавзӯи диссертатсия дар ин давра нашр карда шуданд, гузаронида шудаанд. Дар байни онҳо кормандон ва донишҷӯёни 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 ҷорабиниҳои илмӣ-назариявӣ ва илмӣ-амалӣ;

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

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

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

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

Натиҷаҳои асосии таҳқиқоти муаллиф дар конференсияҳои байналмилалӣ, умумироссиягӣ ва ҷорабиниҳои илмӣ ва илмӣ-амалӣ, ки дар Федератсияи Россия ва Ҷумҳурии Тоҷикистон дар давраи солҳои 2007-2026 гузаронда шуда чандин маротиба гузориш дода шудаанд. Мазмуни таҳқиқоти диссертатсионӣ ва натиҷаҳои он ба ҷомеаи илмӣ ва академӣ дар шакли ҳисобот пешниҳод карда шуда, дар ҷаласаҳои 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 баландхатисос истифода мешаванд, инъикос ёфтаанд.

Натиҷаҳои таҳқиқоти илмӣ муаллиф ба фаъолияти амалия як қатор ташкилотҳои давлатӣ, тижоратӣ 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 байналмилалии Scopus индексатсияшуда, 39 мақола дар маҷаллаҳои тақризшавандаи КОА-и Вазорати маориф ва илми Федератсияи Россия ва КОА-и назди Президенти Ҷумҳурии Тоҷикистон барои наشري натиҷаҳои илмӣ диссертатсия, 10 монография ва 4 натиҷаи фаъолияти зехнӣ, 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 довталаби дараҷаи илмӣ ва замимаҳо иборат аст.

Кори диссертатсионӣ дар 373 саҳифаи матни хаттӣ оварда шуда 23 ҷадвал ва 34 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 навоариҳои 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 таҳлили 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 маҳсус ба фаҳмиши фалсафии пиршавӣ дар доираи анъанаҳои гуногуни илмӣ зоҳир карда мешавад. Дар диссертатсия қайд карда мешавад, ки ҳатто файласуфони қадим пириро ҳамчун марҳилаи табиӣ вучуди инсон меҳисобиданд, 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, консепсияҳои илмӣ муосир ба моделҳои мусбати пиршавӣ, ки бо фаъолият, ҳамгироии иҷтимоӣ ва нигоҳдорӣ

потенсиали корӣ алоқаманданд, таваҷҷӯҳи афзоианда зоҳир мекунад. Ҳамин тариқ, боби мазкур таҳаввулоти ғояҳо дар бораи пирӣ - аз муқаддасозӣ 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 иҷтимоию 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 анъанавии «давраи ҳаёт» оварда мерасонад, ки давраи фаёолияти меҳнатиро ба синну соли муайян катъиян 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 фаёл, ки дар қобилият ва имконияти воқеии шахс барои нигоҳ доштани иштирок дар фаёолияти касбӣ пас аз расидан ба синни муқарраршудаи нафақа ифода меебад, баррасӣ карда шавад. Ғайр аз ин, фаёолияти 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 бобо нигоҳ доштани салоҳияти касбӣ ва қобилияти иҷроӣ самаранокии вазифаҳои корӣ дар тӯли тамоми фаёолияти меҳнатӣ алоқаманд аст [7].

Дар ин боб нишон дода шудааст, ки дараҷа ва сифати давомнокии меҳнат аз омилҳои дар сатҳҳои гуногун ташаккул меёбад. Сатҳи макро равандҳои демографӣ, тағйироти институтсионалӣ, ислоҳоти нафақа ва хусусиятҳои сиёсати шугли миллӣ ва минтақавиро дар бар мегирад. Сатҳи мезо шароити мушаххаси бозори меҳнат, стратегияҳои захираҳои инсонии корпоративӣ, хусусияти амалияҳои дохилии ширкат ва муносибати корфармоёноро нисбат ба коргарони солхӯрда дар бар мегирад. Сатҳи микро хусусиятҳои инфиродӣ, аз ҷумла вазъи саломатӣ, ангеаи корӣ, сатҳи таҳсилот, таҷрибаи касбӣ ва самтҳои арзишмандиро дар бар мегирад. Дар ин боб таъкид шудааст, ки бад шудани саломатӣ, коҳиши фаёолияти 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 ҳамчонибаи механизмҳои расмӣ ва ғайрирасмӣ, ки барои танзими

равандҳои иҷтимоӣ ва фароҳам овардани шароит барои иштироки дарозтар ва самараноктари шаҳрвандони 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, тичорат ва ҳуди коргарони калонсолро таъмин мекунад.

Дар рисола хусусияти бисёрқабатаи танзими иҷтимоии дарозумрии корӣ таъкид шудааст. Дар сатҳи давлатӣ, он тавассути таҳия ва татбиқи меъёрҳои қонунгузорӣ, барномаҳои ҷабҳӣ ва солим барои пиршавӣ, ислоҳоти низомӣ нафақа ва чораҳо оид ба ҳавасмандгардонии шуғл ва бозомӯзии касбии шаҳрвандони 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 мекунад, ки маҳз тавассути ин чараёнҳо ҳам тафаккури мусбат ва ҳам манфӣ асосан такрор мешаванд ва ба муносибати ҷамъиятӣ нисбат ба ҷабҳиҳои қонунӣ одамони солхӯрда ва қобилияти воқеии онҳо барои идомаи ҷабҳиҳои касбии худ таъсир мерасонанд.

Дар боби аввал хулоса мешавад, ки умри дарози корӣ як раванди мураккаб ва бисёрҷабҳа буда, аз ҷониби омезиши омилҳо дар сатҳҳои гуногун ташаккул ёфтааст. Танзими муассири иҷтимоии он танҳо бо равиши ҳамаҷониба, ки механизмҳои институтсионалӣ, иқтисодӣ ва иҷтимоӣ фарҳангиро муттаҳид мекунад, имконпазир аст. Ҷаҳорҷӯбаи назариявӣ ва методологии таҳияшуда дар ин боб ҳамчун замина барои таҳлили минбаъдаи эмпирикӣ ва асоснок кардани тавсияҳои амалӣ, ки ба пешбурди умри дарози корӣ дар заминаи пиршавии демографӣ нигаронида шудаанд, хизмат мекунад.

**Дар боби 2 - «Нишондиҳандаҳои иҷтимоӣ-демографӣи бозори кунунии меҳнат ва шуғл дар Федератсияи Россия ва Ҷумҳурии Тоҷикистон»**, нишондиҳандаҳои иҷтимоӣ-демографӣи тавсифкунандаи бозорҳои кунунии меҳнат ва шуғл дар Федератсияи Россия ва Ҷумҳурии Тоҷикистон таҳлил карда шуда ба мақом ва иштироки қувваи қонунӣ шаҳрвандони солхӯрда диққати асосӣ дода шуда аст. Муаллиф ихроҷ меорад, ки тағйироти демографӣи пеш аз ҳама пиршавии мунтазами аҳоли ва тағйири сохтори синну соли 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 шахрвандони солхӯрда, аҳамияти таҳлили нақши онҳо дар сохтори иҷтимоии ҷомеа ва имкониятҳои онҳо барои иштирок дар фаъолиятҳои касбӣ меафзояд.

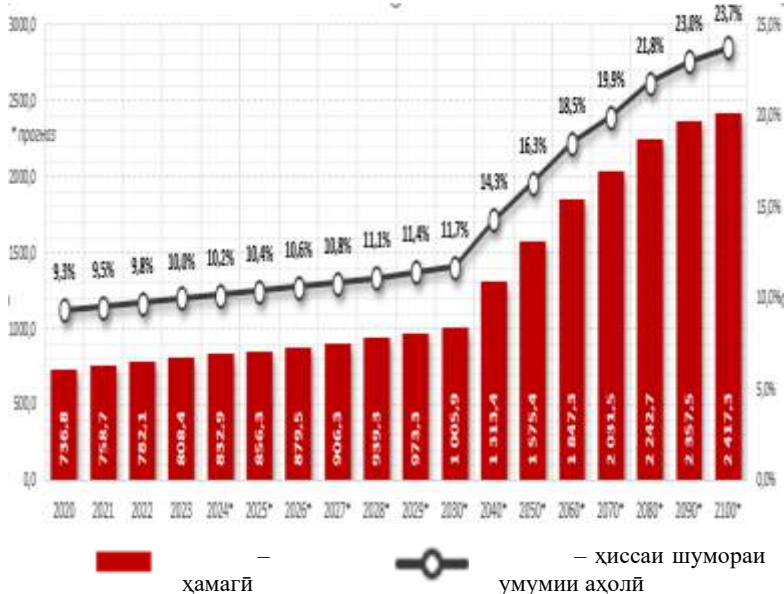
Дар ин боб нишон дода шудааст, ки пиронсолон дар сохтори иҷтимоии муосир ду намуди мавқеро дороянд: аз як тараф, онҳо анъанавӣ ҳамчун як гурӯҳи осебпазири иҷтимоӣ, ки ба дастгирии давлат ва ҷомеа ниез доранд, баррасӣ мешаванд; аз тарафи дигар, онҳо захираи муҳими рушди иҷтимоӣ иқтисодӣ буда, дорои сармояи инсонии ҷамъшуда, таҷрибаи касбӣ ва малакаҳои қорӣ 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 қори шаҳрвандони қалонсол ва аз нав дида баромадани моделҳои анъанавии шуғло 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 пешгӯӣҳо нишон медиҳанд, ки афзоиши босуръат идома дорад: дар қамтар 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 қишварҳои сараҳолитарин дар ҷаҳон, баробар аст.

Тибқи дурнамои аҳолии ҷаҳон аз ҷониби Шуъбаи 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 таҳқиқоти маълумоти зерин оварда шудааст: «Дар тӯли даҳсола аз соли 2020 то 2030, шумораи одамони аз 65-сола боло 38,5% афзоиш ёфта, қаме бештар аз 1 миллиард нафар ё 11,7%-и шумораи умумии аҳолии Замиро ташкил медиҳад. То соли 2100 шумораи ҷунин 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 зиёдхавии аҳолии ҷаҳон дар солҳои 2020-2100, миллион нафар [12].**

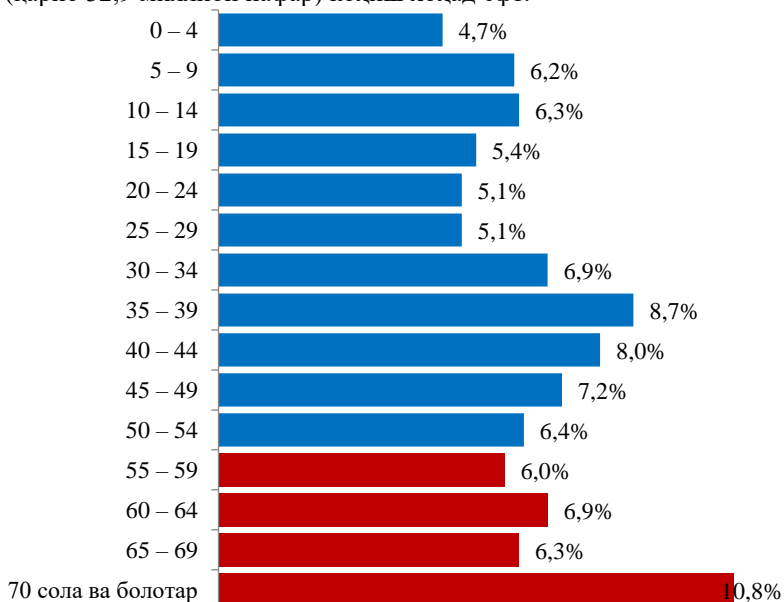
То соли 2080 интизор меравад, ки шумораи аҳолии 65-сола ва болотар аз шумораи кӯдакони то 18-сола зиёдтар шавад. Коршиносон пешгӯӣ мекунанд, ки то охири солҳои 2070-ум шумораи аҳолии ҷаҳон дар гурӯҳи 65+ ба 2,2 миллиард нафар мерасад, ки аз шумораи кӯдакони то 18-сола зиёдтар аст. Тибқи иттилои муҳаққиқон, то ниҳаи 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 кишварҳои, ки ҳаққи ақсал 20% аҳолии аз 65-сола болоро ташкил медиҳанд, дар Аврупо ҷойгиранд. Чопон истисно аст, ки дар байни кишварҳои, ки ҷои физии баландтарини одамони солхӯрдор 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 муҳимми стратегияи 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 шугл дар гурӯҳҳои синну соли калонсол тавачҷӯҳи 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 фаъолияти иҷтимоӣ ба вучуд омадааст.

Бо таҳлили шумораи шаҳрвандони аз 55-сола боло, метавон қайд кард, ки дар соли 2020 саҳми 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 аҳоли 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 вучуди ин, қисми назарраси коргарони калонсол дар бахшҳои иқтисодие, ки талаботи нисбатан пастӣ фаъолияти ҷисмонӣ доранд, инчунин дар касбҳое, ки дар онҳо таҷриба ва дониши касбӣ нақши калидӣ доранд, мутамарказ шудаанд. Дар айни замон, мушқилот бо сегментатсияи бозори меҳнат, дастрасии маҳдуд ба ҷойҳои кории босифат барои коргарони калонсол ва тафаккури 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 нигоҳ доштани истиқлолияти молиявӣ водор карда мешавад. Дар айни замон, барои як

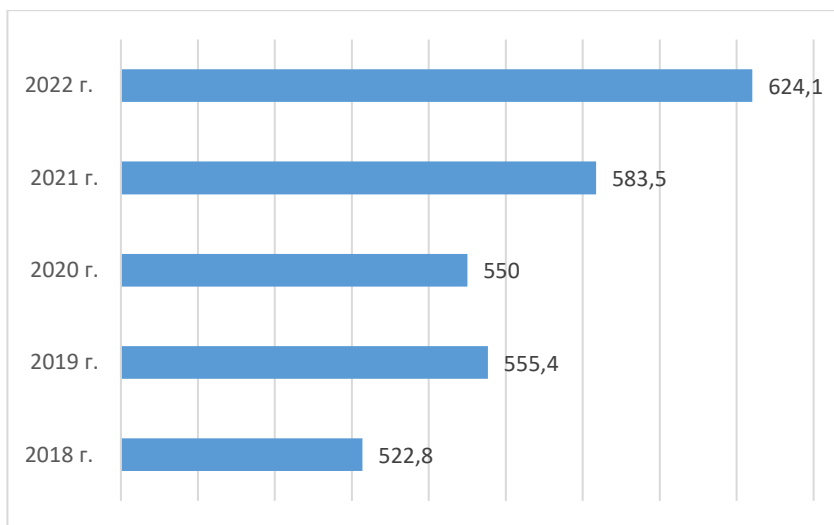
гурӯҳи дигари шахрвандони солхӯрда, фаъолияти кории бошуурона стратегияе мебошад, ки аз ниёз ба худшиносӣ, ҳамгироии иҷтимоӣ ва хифзи қобилияти касбӣ сарчашма мегирад. Ин омезиши ангезаҳои маҷбурӣ ва ихтиерӣ тасвири мураккаб ва муҳолифи рафтори кории гурӯҳҳои синну соли калонсолро ба вуҷуд меорад.

Бахши алоҳидаи боб ба таҳлили бозори меҳнат дар Ҷумҳурии Тоҷикистон ва хусусиятҳои шугли пиронсолон дар муҳити демографӣ ва иҷтимоӣ иқтисодӣ баҳшида 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 заминахоро барои афзоиши шумораи пиронсолон ва иштироки бештари онҳо дар фаъолияти иқтисодӣ фароҳам меорад.

Сохтори синну соли аҳоли ҷавон бокӣ менамояд: 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 фаъоли иқтисодӣ хеле зиёд аст. Ин бо назардошти шумораи маҳдуди ҷойҳои корӣ ва муҳочирати васеи меҳнати 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 меҳнати 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 ҷумҳури 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 баландиқисоси меҳнати таъмин карда шавад» [8].



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

Пиршавии аҳоли ҳанӯз суғаст, аммо ҳиссаи афроди аз 60-сола боло тадриҷан афзоиш меёбад. Ин мутобиқсозии тадриҷӣ сиёсати иҷтимоиро талаб мекунад, яъне афзоиши нафақа ва беҳтар кардани дастрасӣ ба хизматрасонии тиббӣ ва иҷтимоӣ. Бори асосии низомҳои иҷтимоӣ ва иқтисодӣ дар оянда зарурати таъсиси ҷойҳои корӣ барои ҷавонон ва ҳамзамон мутобиқ шудан ба пиршавии тадриҷии аҳоли 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 миллӣ ва дастрасии маҳдуди шугли расмиро инъикос мекунад. Ғайр аз ин, идомаи шугл дар пиронсолӣ аксар вақт бо набудани кафолатҳои кофӣ 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 шугли шаҳрвандони калонсол бештар институтсионализиатсия 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 ҷомеа ро 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 аҳоли 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 потенсиал танзими мақсадноки иҷтимоиро талаб мекунад, ки хусусиятҳои миллӣ, шароити иҷтимоӣ ва захираҳои институтсионалиро ба назар мегирад. Натиҷаҳои таҳлилии дар боби дуюм пешниҳодшуда асоси эмпирикӣ ва таҳлиलो ба рои таҳқиқоти минбаъда дар бораи сиёсати давлатӣ оид ба пиршавии ғайол ва механизмҳои танзими иҷтимоии қувваи кории шаҳрвандони калонсолро ташкил медиҳанд, ки дар бобҳои минбаъдаи ин рисола баррасӣ мешаванд.

**Дар боби сеюми рисола - «Сиёсати давлатӣ оид ба пиршавии ғайол ва танзими иҷтимоии ғайолияти 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 ғайолияти меҳнатии аҳолии синну соли калонсолро таъмин кунанда равона карда шула 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 ҳамкориҳои сатҳҳои макро, мезо ва микро амалӣ карда мешавад. Дар сатҳи макро давлат нақши калидӣ мебозад, ки шартҳои меъёриро ҳуқуқӣ ва институтсионали тамдиди ғайолияти 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 қормандони гурӯҳҳои синну соли калонро тавассути

сиёсати кадрҳои ба синну сол нигаронидашуда, шаклҳои гуногуни шуғл ва мутобиқсозии ҷойҳои кориро амалӣ менамояд. Дар сатҳи иҷтимоию фарҳангӣ воситаҳои ахбори омма ва институтҳои ҷамъиятӣ, ки муқаррароти арзишӣ ва муносибати ҷамъиятиро ба ҷаъолияти меҳнати шахрвандони калонсол ташаккул медиҳанд, нақши муҳим мебозанд.

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

Сиёсати давлатӣ оид ба пиршавии ҷаъол ва нақши он дар низоми танзими иҷтимоии ҷаъолияти меҳнати шахрвандони 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 ҷаъолияти меҳнати шахрвандони солхӯрдари муайян мекунад, хизмат мекунад. Афзоиши фишори демографӣ ба бозорҳои меҳнат ва низомиҳои ҳифзи иҷтимоӣ зарурати гузариш аз ҷораҳои ҷуброни дастгирии иҷтимоӣ ба стратегияҳои ҷаъолии ҳамгирии одамони солхӯрда ба ҳаёти иқтисодӣ ва иҷтимоӣ эҷод мекунад.

Дар ин боб таъкид шудааст, ки мафҳуми пиршавии ҷаъол дар баҳсҳои байналмилалӣ ҳамчун воқуниш ба тағйироти демографии ҷаҳонӣ пайдо шудааст ва ба нигоҳ доштани сифати зиндагии пиронсолон тавассути нигоҳ доштани ҷаъолияти ҷисмонӣ, иҷтимоӣ ва касбии онҳо нигаронида шудааст. Пиршавии ҷаъол 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, ҷаъолияти қорини шахрвандони калонсол ҳамчун ҷузъи калидии пиршавии ҷаъол, таъмини истиқлолияти иқтисодӣ, ҳамгирии иҷтимоӣ ва ҳифзи неқӯаҳолии субъективӣ тафсир карда мешавад.

Дар ин боб ба таҳлили таҷрибаи байналмилалӣ дар ҳамгирии қоргарони солхӯрда ба бозори меҳнат тавачҷӯҳи зиёд зоҳир карда мешавад (ҷадвали 1). Нишон дода шудааст, ки кишварҳои, ки сиёсати иҷтимоии рушдефта доранд, стратегияҳои ҳамаҷонибаро барои дароз кардани мӯҳлати қорӣ, аз ҷумла имконоти ҷандири шуғл, барномаҳои таълими якумрӣ, мутобиқшавӣ дар ҷои қор ва ҷораҳои барои пешгирии таъбиз аз рӯи синну сол, ҷаъолони татбиқ мекунанд.

Таъкид мешавад, ки амалияҳои муваффақонаи танзими иҷтимоии ҷаъолияти меҳнати шахрвандони солхӯрда бар асоси омезиши ангеҷаҳои иқтисодӣ, қафолатҳои ҳуқуқӣ ва муносибатҳои фарҳангӣ, ки ба эътирофи арзиши қоргарони солхӯрда ҳамчун дорандаи сармоияи инсонӣ ва таҷрибаи касбӣ нигаронида шудаанд, асос ёфтаанд.

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

Кишвар: Барнома	Гурӯҳи мақсаднок	Асбобҳои асосӣ	Хусусиятҳои мушаххас	Нишондиҳан даҳо ва арзбандии самаранокӣ
<b>ИМА:</b> Senior Community Service Employment Program (SCSEP)	Шаҳрвандони бекори синнашон аз 55 боло бо даромади камтар аз 125% сатҳи камбизоатии федералӣ; афзалият ба шахсон аз 65 боло, маъҷубон, собиқадорони чанг ва сокинони деҳот дода мешавад.	Кори музнок дар созмонҳои ғайриҳукума тӣ ва мақомоти давлатӣ; омӯзиш ва дастгирӣ тавассути Марказҳои шугли Амрико	«Пул» ба шугли бесубсидия; омезиши имтисозҳои ичтимоӣ ва ҳамгироии дубораи меҳнат.	Зиёда аз 40 миллион соат корҳои ҷамъиятӣ; шугли мисна 20 соат дар як ҳафта; музди меҳнат дар сатҳи ҳадди ақали музди меҳнат; монсаҳоро барои ворид шудан ба бозори меҳнат коҳиш медихад
<b>Австралия:</b> Restart Program	Афроди бекори аз 50 боло, ки барои ≥6 моҳ қўмакпулӣ мегиранд.	Субсидияҳои музди меҳнати корфармо	Моделҳои ба корфармо нигаронидаш уда; ҷуброн барои хароҷоти киро ва ҷалби кормандон	Субсидия то 10,000 доллар барои шугли ≥30 соат/ҳафта; мутаносибан камтар барои 15-29 соат; талаботро ба коргарони калонсол ҳавасманд мекунад.

<b>Идомаи ҷадвали 1.</b>				
<b>Фаронса:</b> Contrat de Génération («Шартномаи наслҳо»)	Коргарони ҷавон ва кормандони калонсол	Ҳавасмандгардони молиявӣ барои корфармоён; роҳнамоӣ	Равиши байнинаслӣ: нигоҳ доштани шуғли пиронсолон + киро кардани ҷавонон	Интиқоли дониш ва устувории шуғло барои коргарони калонсол тақвият медиҳад; малакаҳои ҷавонро беҳтар мекунад
<b>Шветсия, Норвегия, Финландия, Дания, Исландия:</b> Барномаҳои бозори меҳнати умумичаҳонӣ	Ҳама гурӯҳҳои синну соли	Ҷадвалҳои чандир, омӯзиши якумрӣ, шароити кори мутобиқшаванда	Универсализм: одамони калонсол ба механизмҳои умумӣ дохил карда шудаанд	Шуғли баланди одамони калонсол; бекорӣ паст; шуғли босифат; бекорӣ дар байни онҳое, ки аз 55 боло ҳастанд, дар тӯли 5 сол 2-4% коҳиш ёфт
<b>Ҷопон:</b> JEED; Silver Human Resources Center	Шаҳрвандони солхӯрда, нафақахӯрон	Шуғли чандир, омӯзиш ва мутобиқшавӣ дар ҷои кор	Институтҳои нукунонии "қобилияти шуғли якумрӣ"	Дастгирии шуғли кӯтоҳмуддат ва нимрӯза; афзоиши иштироки пиронсолон дар бозори меҳнат
<b>Бразилия:</b> Programa Nacional de Inclusão de Idosos	Шаҳрвандони калонсол	Таълими касбӣ, ҳамгирии иҷтимоӣ ва меҳнатӣ	Робита байни фаъолияти меҳнатӣ ва ҳамгирии иҷтимоӣ	Афзоиши шуғл ва фаъолияти иҷтимоии пиронсолон

<b>Идмоаи чадвали 1.</b>				
<b>Аргентина:</b> Plan de Inserción Laboral para Adultos Mayores	Шаҳрвандони аз 60 боло	Омузиш, тачрибаомӯзӣ ва имтиезҳои корфармо	Тавачҷӯҳ ба ҳамгироии пиронсолон ба бозори расмии меҳнат	Васеъ кардани имкониятҳои шуғл барои пиронсолон
<b>Сингапур:</b> Re-employment Act; WorkPro; Special Employment Credit (SEC)	Кормандони аз 55+ сола боло, бахусус 62-67 сола	Уҳдадорихон аз нав ба кор қабул кардан; субсидияҳои корфармо; мутобиқшавӣ дар ҷои кор; омузиш	Ҳуқуқи конунгузори барои аз нав ба кор қабул кардан; нақши фаъоли корфармо	Сатҳи баланди шуғл дар байни 55-64 сола; афзоиши ҳиссаи коргарони аз нав ба кор қабулшуда; коҳиши таъбиз аз рӯи синну сол
<b>Чин:</b> Сиесати ба таъхир андохтани нафақа (Чораҳои озмоишӣ); Барномаҳои бозтамвили шуғли нафақахӯрон	Кормандони синни пеш аз нафақа ва нафақа. Нафақахӯрон бо малакаҳои касбӣ	Тамдиди чандири шуғл; шуғли нимрӯза. Шартномаҳои нимрӯза; фаъолиятҳои машваратӣ	Равиши зина ба зина, аз ҷиҳати минтақавӣ фарқкунанда. Истифодаи тачрибаи мутахассисон пас аз ба нафақа баромадан	Афзоиши тадриҷии иштироки пиронсолон дар шуғл; кам кардани фишор ба низоми нафақа. Ҷалби фаъолонаи пиронсолон ба маориф, илм ва идоракунӣ

Дар боб қайд карда мешавад, ки моделҳои байналмилалӣ сиёсати фаъоли пиршавӣ вобаста ба рушди иҷтимоӣ ва иқтисодии кишварҳо, хусусиятҳои бозори меҳнат ва вазъиятҳои демографӣ гуногунӣ 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 қорӣ ва иштироки фаъоли корфармоен дар татбиқи барномаҳои васеъкунӣ шуғл. Ин унсурҳо асоси таҳияи модели устувори танзими иҷтимоӣ дарозумрии меҳнат ҳисобида мешаванд.

Ин боб ба таҳлили сиёсати давлатӣ оид ба пиршавии ғаёл 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.

Ин Стратегия ба афзоиши аҳолии солхӯрда асос ёфтааст ва ҳадафи он баргараф 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 солхӯрдари 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 амал ба манфиати шаҳрвандони солхӯрда дар Федератсияи Россия то соли 2025**

<b>Номи нишондиҳанда</b>	<b>Арзиши нишондиҳандаи мақсаднок дар соли 2015</b>	<b>Арзиши нишондиҳандаи мақсаднок дар соли 2020</b>	<b>Арзиши нишондиҳандаи мақсаднок дар соли 2025</b>
Ҳиссаи шаҳрвандони калонсоли ба тарбияи ҷисмонӣ ва варзиш машғулбуда, ҶОИЗ	3	6	10
Таъмини катҳои геронтологӣ, воҳидҳои ба 10,000 аҳолии аз 60-сола боло	1,26	2,26	5
Иҷтимоӣ гирифтаанд, дар шумораи умумии шаҳрвандони солхӯрдаи ба хизматрасонии иҷтимоӣ ниездошта, бо ҶОИЗ	50	80	100
Ҳиссаи шаҳрвандони калонсоли қаноатманд аз сифати хизматрасонии иҷтимоии пешниҳодшуда, дар шумораи умумии гирандагони хизматрасонии иҷтимоӣ, ҶОИЗ	50	70	90

Идомаи чадвали 2.			
Шумораи нуктаҳои савдои ғайристационарӣ ва сайёр, ҳазор адад	193,2	210-240	250-270
Шумораи автобусҳои, ки барои интиқоли шахсони дорои маъҷубӣ, аз ҷумла истифодабарандагони аробачаҳои маъҷубӣ истиҳсол шудаанд, адад	1173	1820	2370

**Манбаъ:** [13]

Муаллиф нишон медиҳад, ки дар солҳои охир дар Россия гузариш ба сӯи равиши системавӣ барои дастгирии шаҳрвандони калонсол мушоҳида шудааст, ки дар ҳуҷҷатҳои стратегӣ, лоиҳаҳои миллӣ 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 кувваи корӣ дар байни шаҳрвандони калонсол дар канор 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 мекунад, равона карда шудаанд. Ин, дар навбати худ, ба шаҳрвандон имкон медиҳад, ки ҳам дар вазифаҳои қаблӣ худ ва ҳам дар вазифаҳои нав, ки ба манфиатҳо, малакаҳои касбӣ ва қобилиятҳои ҷисмонӣ онҳо мувофиқат мекунад, кор кунанд. Тибқи маълумоти бадастомада тавассути лоиҳаи федералии «Пешбурди шуғл» 69,200 нафар шаҳрванди 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» хангоми омӯзиш ё баъд аз он тасдиқ карданд, ки 84,6% шумораи умумии донишҷӯёнро ташкил медиҳад [13]. Зидда аз 1000 «Донишгоҳҳои нуқрагин» курсҳои гуногунро аз забонҳои хориҷӣ ва саводнокии компютерӣ сар карда то санъати эҷодӣ ва фаъолияти ҷисмонӣ пешниҳод мекунад. Ин муассисаҳои таълимӣ ба ҷойҳои таълимӣ 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 мекунад, балки ҳамгироии шаҳрвандони 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 донишҷӯён 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.

Шумораи нафақахӯроне, ки меҳоханд 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.

Тавачҷӯҳи махсус ба таҳлили сиёсати давлатӣ оид ба пиршавии ҷаҳон 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 ҳамгироии ҷаҳон 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 ҷаҳонӣ пиршавӣ дар Ҷумҳурии Тоҷикистон гузариши тадриҷӣ аз чораҳои асосан ҷубронӣ ба шаклҳои ҷаҳонӣ дастгирии иштироки қувваи корӣ ва ҳамгироии иҷтимоӣ шахрвандони солхӯрда талаб мекунад.

Таҳлили муқоисавии сиёсати давлатӣ оид ба пиршавии ҷаҳон дар Федератсияи Россия ва Ҷумҳурии Тоҷикистон ҳам тамоюлҳои умумӣ ва ҳам фарқиятҳоро дар равишҳо ба танзими иҷтимоӣ иштироки қувваи кории шахрвандони солхӯрда нишон медиҳад. Тамоюлҳои умумӣ эътирофи пиршавии демографӣ ҳамчун як мушкили дарозмуддат ва густариши тадриҷӣ чораҳоеро дар бар мегиранд, ки ба дастгирии иштироки ҷаҳонӣ одамони солхӯрда нигаронида шудаанд. Дар айни замон, тафовут дар муҳити институтсионалӣ, сатҳи рушди иқтисодӣ ва

сохтори бозори меҳнат афзалиятҳо ва воситаҳои гуногуни сиесати давлатиро муайян мекунад.

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

Ҳамин тариқ, боби сеюм аҳамияти сиёсати фаёли давлатии пиршавӣ ҳамчун асоси институтсионалӣ барои танзими иҷтимоии фаёлияти қорӣ шаҳрвандони солхӯрдари асоснок мекунад. Ин натиҷаҳо ҳамчун гузариш ба таҳлили минбаъдаи мушкilotи синнусолии геронтологӣ ва амалияҳои корпоративӣ барои танзими иҷтимоии дарозумрии қорӣ, ки дар боби ояндаи ин рисола баррасӣ мешаванд, хизмат мекунад.

**Боби чоруми рисола - «Мушкilotи синну соли геронтологӣ дар муносибатҳои иҷтимоӣ ва меҳнати 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 мушкilotи мутобикшавии қормандони қалонсол дар ташкилотҳо; (2) омӯзиши барномаҳои ҳифзи саломатии корпоративӣ ҳамчун воситаи васеъ қардани фаёлияти меҳнатӣ; (3) таҳлили омӯзиши корпоративӣ ва роҳнамоӣ ҳамчун амалияҳои калидӣ 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 коҳиш 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 коҳиш ёфтани саломатии ҷисмонӣ ва равоӣ низ зоҳир мешаванд [20].

Дар ҷои қор, синну солгароӣ тавассути тафакқури доимӣ, ки мустақиман ба қарорҳои қиро қардани қорфармоён таъсир мерасонанд, тақрор мешавад: қоргарони қалонсол аксар вақт ҳамчун шахсони қамтар самаранок, қамтар омӯзонидашаванда ва қамтар мутобикшаванда 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 навоварию бештари онҳо нисбат доданд [29].

Равиши муаллиф синну солгариюро 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 бегарзӣ 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 солгароӣ дар дохили ташкилотҳо, ҳама гуна ҷораҳо барои васеъ кардани фаъолияти меҳнатӣ (аз ҷумла ҷораҳои давлатӣ) самаранокӣ маҳдуд хоҳанд дошт, зеро онҳо бо муковимати 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 ҳосилнокӣ 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 ҷаро 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 ба созмонҳои воситаҳои карда мешавад, ки Вазорати тандурустии Россия ба созмонҳои воситаҳои маҳсус — «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 ҷораҳо тавсиф мешаванд, ки маъмултаринашон инҳоянд:

- муоинаҳои тиббии пешгирикунанда, эмгузаронӣ;
- суғуртаи иловагии тиббӣ;
- фароҳам овардани шароит барои фаъолияти ҷисмонӣ (иншооти варзишӣ, ҷубронпулии фитнес);

- таъмини ҳӯроки дастрас ва серғизо.

Баҳши сеюм мантиқан мавзӯи фаъолияти корпоративиро идома медиҳад, таваччӯхро аз саломатӣ ба сармоия инсонӣ равона мекунад: малакаҳо, интиқоли дониш байни наслҳо ва ҷалби кормандони калонсол дар рушди созмонӣ. Дар ин ҷаҳорчӯба, 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 тичорат») 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 ҷораҳои давлатӣ ва далелҳои макроиктисодӣ, балки ба механизмҳои корпоративӣ, ки метавонанд таъсири синну солгароиро коҳиш диҳанд ва монеаҳои табъизро бартараф кунанд, саломатӣ ва фаъолияти коргарони солхӯрдаро тавассути барномаҳои ҳамчониба дастгирӣ кунанд ва омӯзиш ва роҳнамоиро ҳамчун воситаҳо барои ҳифзи сармоия инсонӣ ва устувории ташкилотҳо таҳия кунанд, таъя кунанд.

**Дар боб панҷуми рисола - «Умри дарозумрии меҳнат дар рӯзномаи иттилоот ва коммуникатсия ва сиёсати воситаҳои ахбори омма»**, дарозумрии меҳнат на танҳо ҳамчун як падидаи иҷтимоию 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 ҷи гуна дарк мекунад, кадом маъноҳо дар воситаҳои ахбори омма тақвият дода мешаванд ва ҷи 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.

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

**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), %**

Нишондиҳанда хо	Ҳамаи 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
Мушкilot 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 чадвали 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 фаъол	6	7	9	6	7	5
Нигоҳубини тиббии паст (дигар)	4	0	1	3	4	8
Набудани таваҷҷӯҳ ба ҳаёт	3	8	3	4	1	2
Бепарвоӣ аз ҷониби ҳукумат (дигар)	1	0	2	1	1	1
Дигар	4	2	5	3	7	4
Ҷавоб додан душвор аст	6	7	3	4	5	10

**Манбаъ: [4].**

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

Дар мавриди муносибат ба шуғл пас аз расидан ба синни нафақа, таҳқиқоти ВЦИОМ «Қор 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 танҳой мебошанд [14].

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

Ангезаҳои асосии идомаи кор низ мушаххас шудаанд - 74% нафакаи 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 ҳамгирии 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 шуури ҷамъиятӣ ва механизмҳои, ки воситаҳои ахбори омма истифода мебарад, оварда шудааст.

Мафҳуми асосӣ тафаккури синну солӣ мебошад - тасаввуроти доимии оммавии одамони гурӯҳи муайяни синну солӣ, 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 неқӯаҳволӣ муҳим аст, таҳқиқот натиҷаҳои мусоиди саломатиرو дар байни онҳо, ки назари мусбат дар бораи пиршавӣ доранд, нишон медиҳад [27].

Нақши воситаҳои ахбори омма ҳамчун як ниҳоди иҷтимоисозӣ ва «истеҳсолкунанда»-и ҷаҳорҷӯбаҳо 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 ғаразнок. Намуди зоҳирӣ тасвирҳои дар бар мегирад, ки одамони калонсолро аз хусусиятҳои мусбат маҳрум мекунанд, инчунин намояндагӣҳои муболиғаомез ва ғайривоқеиро пешниҳод мекунад [28].

Нишон дода шудааст, ки таҳқиқоти воситаҳои ахбори омма дар бораи синну солгароӣ ҳам ба стратегияҳои муस्ताқим ва ҳам ба воситаи тақия мекунад - стратегияҳои муस्ताқим 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 чомае кори пиронсолонро муайян мекунад, пешниҳод карда мешавад.

Шароити демографӣ муқаррар карда шудааст - афзоиши давомнокии умр ва густариши гурӯҳҳои синну соли калонсол барои давлат ва чомае мушкилоти нав эҷод мекунад ва стратегияҳои мушаххасро барои дастгирии иштироки қувваи корӣ талаб мекунад. Танзими иҷтимоии давомнокии меҳнат ҳамчун механизми асосӣ муайян карда шудааст, ки системаи чораҳоеро дар бар мегирад, ки ба фароҳам овардани шароити бехатар 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 чамъиятӣ 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 ғаёл ва ҷалби корӣ хизмат кунанд.

Муаллиф дар ҳулосаи боб қайд мекунад, ки шуури чамъиятӣ воқеан марзҳои пирӣ ва потенциали қорӣ пиронсолонро аз нав дида мебарояд, ки инро таҳқиқотҳои аз тарафи Маркази умумумирроссиягии таҳқиқоти афқури умум (ВЦИОМ), Ташкилоти афқури 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 ғайримоддӣи 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, таблиғот ва филм метавонанд робитаҳои манфиро (беморӣ, нашъамандӣ, заъф) тақвият диҳанд, дар ҳоле ки аз тарафи дигар, таҷрибаҳо ва чорабинӣҳои хуб тарҳрезӣшудаи воситаҳои ахбори омма метавонанд тарафҳои мусбати пиршавии ғаёлро ташаккул диҳанд ва фарогирии иҷтимоӣ ва меҳнатиро дастгирӣ кунанд.

Масъалаи нобаробарии гендерӣ дар намояндагӣҳои воситаҳои ахбори омма алоҳида таъкид шудааст, ки татбиқи меъёрҳои ахлоқӣ ва сиёсати фарогири 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 хузури 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 чорабиниҳо метавонанд ба механизми муассири коҳиш додани таъбиз 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 раванди мураккаб ва бисерҷабҳаест, ки ҳалли системавиро дар сиёсати иҷтимоӣ, иқтисод, тиб ва муносибатҳои меҳнатӣ талаб мекунад. Афзоиши ҳиссаи аҳолии солхӯрда зарурати таҳияи механизмҳои пиршавии ғайбӣ ва солим, инчунин мутобиқ кардани ниҳодҳои калидии иҷтимоиро ба шароити нави демографӣ нишон медиҳад.

Пиршавии аҳоли яке аз мушкилоти муҳимтарини асри XXI буда, ба доираи васеи масъалаҳои иҷтимоӣ иқтисодӣ ва башардӯстона таъсир мерасонад. Афзоиши шумораи пиронсолон тақозо мекунад, ки равишҳои анъанавӣ нисбат ба низомҳои нафақа, бозори меҳнат, тандурустӣ ва ҳифзи иҷтимоӣ аз нав дида баромада шаванд. Тафсири илмӣ муосир пиршавиро на танҳо ҳамчун раванди биологӣ, балки ҳамчун як падидаи бисерҷабҳа, ки ҷанбаҳои фалсафӣ, сотсиологӣ, иқтисодӣ ва тиббиро дар бар мегирад, баррасӣ мекунад.

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 аз нигоҳи суботи иҷтимоӣ, низоми байни наслҳо, таъсири мутақобилаи рамзӣ ва фарқиятҳои ҷинсӣ меомӯзанд ва имкон медиҳанд, ки механизмҳое, ки мақоми одамони солхӯрда ва ҷалби онҳоро ба ҳаёти ҷамъиятӣ ташаккул медиҳанд, амиқтар дарк карда шаванд.

Аз нигоҳи тиббӣ, пиршавӣ бо маҷмӯи мураккаби тағйироти биологӣ алоқаманд аст. Аммо, пешрафтҳо дар тибби муосир ва нигоҳубини пешгирикунанда имкон медиҳанд, ки давраи ҳаёти ғаёл ба таври назаррас дароз карда шавад ва сифати он беҳтар карда шавад. Геронтология ва гериатрия на танҳо ба таъбири бемориҳои вобаста ба синну сол, балки ба нигоҳ доштани истиқлолияти функционалии калонсолон низ бештар таъриқ мекунанд.

Аз нигоҳи демографӣ, пиршавӣ аз сабаби коҳиши сатҳи таваллуд ва афзоиши давомнокии умр ба вуҷуд меояд, ки боиси афзоиши фишор ба системаҳои нафақа, бозори меҳнат ва инфрасохтори иҷтимоӣ мегардад. Ин равандро махсусан дар кишварҳои аз ҷиҳати иқтисодӣ пешрафта шадиданд, аммо пиршавии босуръат дар кишварҳои рӯ ба инкишоф низ бештар мушоҳида мешавад.

Ҳалли мушкилоти пиршавии демографӣ татбиқи стратегияҳои инноватсионии иҷтимоӣ ва иқтисодиро, аз ҷумла рушди пиршавии ғаёл, имконоти чандирӣ шуғл, роҳнаомӣ, саводнокии рақамӣ ва дастрасӣ ба маорифро талаб мекунанд. Технологияҳои биотиббӣ ва рақамӣ низ дар васеъ кардани имкониятҳо барои нигоҳ доштани саломатӣ ва ғаёлияти корӣ нақши муҳим хоҳанд бозид.

Ҳамин тариқ, пиршавии демографӣ ба як равиши ҳамачониба ва байнифаннӣ ниёз дорад ва бояд на танҳо ҳамчун манбаи хатарҳо, балки ҳамчун имконияти аз нав дида баромадани нақши одамони солхӯрда, истифодаи пурратари потенциали онҳо ва мутобиқ кардани ҷомеа ба воқеияти нави демографӣ баррасӣ шавад [1-М], [17-М], [19-М], [22-М], [32-М], [56-М], [58-М].

2. Таҳқиқоти падидаи дарозумрии корӣ аҳамияти онро ҳамчун раванди бисёрҷанбаи иҷтимоӣ иқтисодӣ, ки аз тағйироти демографӣ, афзоиши давомнокии умр ва зарурати мутобиқ кардани низоми шуғл ба воқеиятҳои нав ташаккул ёфтааст, тасдиқ мекунанд. Дар ҷомеаи имрӯза, ғаёлияти кории одамони солхӯрда на танҳо ба як қарори инфиродӣ, балки ба як захираи муҳими иҷтимоӣ таъсир ёфта, ба рушди устувори иқтисодӣ, коҳиш додани бори фондҳои нафақа ва истифодаи самараноктари потенциали қувваи корӣ мусоидат мекунанд.

Таҳлили равишҳои таърихӣ ба таснифоти синну сол нишон медиҳад, ки назарҳо дар бораи пирӣ ва иштироки пиронсолон дар кор бо мурури замон ба таври назаррас таҳаввул ёфтаанд. Фаҳмиши муосири дарозумрии корӣ бар ҷаҳорҷӯи байнифаннӣ асос ёфтааст, ки ҷузъҳои биологӣ, иҷтимоӣ ва иқтисодиро муттаҳид мекунанд. Барномаҳои давлатӣ ва ташаббусҳои тижоратӣ, ки ба дароз кардани мӯҳлати корӣ ва фароҳам овардани шароит барои иштироки ғаёли коргарони калонсол дар иқтисодиёт нигаронида шудаанд, дар дастгирии қувваи кории шаҳрвандони калонсол нақши муҳим доранд.

Омилҳои асосии мусоидат ба дароз кардани умри қорӣ ислоҳоти нафақа, афзоиши талабот ба коргарони баландихтисос, қорӣ намудани навоариҳои технологӣ ва ташкилӣ, рушди таҳсилоти давомдор ва омӯзиш мебошанд. Таъсири саломатӣ, саводнокии рақамӣ, шароити қорӣ ва фарҳанги корпоративӣ ба иштироки коргарони калонсол низ бояд ба назар гирифта шавад.

Барои арзёбии объективии сатҳи дарозумрӣ дар қувваи қорӣ, нишондиҳандаҳои миқдорӣ ва сифатӣ истифода мешаванд, ки сатҳи шуғл, қаноатмандӣ аз қор, динамикаи рушди касб, вазъи саломатӣ ва ҳосилнокии коргарони солхӯрдари инъикос мекунанд. Аммо, нишондиҳандаҳои мавҷуда барои пешниҳоди тасвири пурра нокифоя буда, такмили минбаъдаи усулҳои таҳлил ва мониторингро талаб мекунанд.

Чанбаи муҳими дарозумрӣ дар қувваи қорӣ таъмини сифати ҳаёти қорӣ коргарони солхӯрда мебошад. Ин қораҳои ҳамаҷонибаро, аз ҷумла таҳияи имконоти чандири шуғл, мутобиқ кардани қойҳои қорӣ, дастгирии роҳнамоӣ, мубориза бо синну солгароӣ, беҳтар кардани нигоҳубини тиббӣ ва эҷоди муҳити мусоиди иҷтимоиро талаб мекунад.

Ҳамин тариқ, идоракунии самараноки давомнокии қорӣ ба равиши байнифаннӣ ниёз дорад, ки таҳқиқоти сотсиологӣ, иқтисодӣ, демографӣ ва равониро дар бар мегирад. Татбиқи ҳамаҷонибаи стратегияҳои иҷтимоӣ, иқтисодӣ ва корпоративӣ на танҳо сатҳи шуғли шаҳрвандони солхӯрдари афзоиш медиҳад, балки системаи устувори шуғлро низ эҷод мекунад, ки ба мушкилоти демографии асри XXI мутобиқ карда шудааст [15-М], [29-М], [31-М], [37-М], [44-М].

3. Тамоюлҳои демографӣ ва иҷтимоӣ иқтисодии қунунӣ барои дароз кардани муҳлати қорӣ коргарони солхӯрда равиши систематикиро талаб мекунанд. Давомнокии меҳнат ба унсури муҳими сиёсати иҷтимоӣ давлат, идоракунии захираҳои инсонии корпоративӣ ва банақшагирии ҳаёти инфиродӣ таъдил меёбад. Танзими муассир маҷмӯи қораҳои ҳамаҷониба, аз ҷумла ташаббусҳои қонунгузорӣ, стратегияҳои корпоративӣ, барномаҳои таълимӣ ва тағйироти фарҳангиро талаб мекунад.

Танзими иҷтимоӣ давомнокии меҳнат дар якҷанд сатҳҳои амалӣ карда мешавад ғ давлатӣ, корпоративӣ ва инфиродӣ. Тадбирҳои давлатӣ ташаббусҳои қонунгузорӣ, имтиёзҳои андозӣ барои қорфармоён, нақшаҳои чандири нафақа ва барномаҳои мутобиқшавии касбиро дар бар мегиранд. Дар сатҳи корпоративӣ, стратегияҳои муассири захираҳои инсонӣ татбиқи шароити чандири қорӣ, барномаҳои роҳнамоӣ, рушди касбӣ ва мутобиқшавӣ дар қои қорро дар бар мегиранд. Дар сатҳи инфиродӣ, инҳо анғезаи шахсӣ барои идомаи қор, худшиносӣ, банақшагирии молиявӣ ва нигоҳдории саломатиро дар бар мегиранд.

Механизмҳои асосии танзимкунанда меъёрҳои қонунгузорӣ ва ҳуқуқӣ, барномаҳои корпоративӣ барои идоракунии қоргарони солхӯрда,

ташаббусҳои таълимӣ барои беҳтар кардани малакаҳои коргарони солхӯрда, механизмҳои иҷтимоӣ ва фарҳангӣ барои ташаккули муносибати мусбат нисбат ба қобилияти кории шахрвандони 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.

Сарфи назар аз мавҷудияти механизмҳои таҳияшудаи танзими иҷтимоӣ, масъалаҳои ҳалношуда боқӣ мемонанд, ки корҳои минбаъдаро талаб мекунад. Ташаббусҳои қонунгузорӣ бояд барои қонеъ кардани ниёзҳои бозори меҳнат ва манфиатҳои коргарони солхӯрда такмил дода шаванд. Барномаҳои дарозумрии корпоративӣ самаранокии худро исбот кардаанд, аммо густариши онҳо аз ҷониби захираҳои ширкат маҳдуд аст. Ташаббусҳои маориф ва тандурустӣ ба коргарони солхӯрда имкон медиҳанд, ки рақобатпазир бошанд, аммо онҳо бояд дастрасии васеътар дошта бошанд.

Ҳамин тариқ, рушд ва такмили минбаъдаи механизмҳои танзими иҷтимоии дарозумрии корӣ равиши ҳамачониба ва кӯшишҳои ҳамоҳангшудаи давлат, тичорат ва ҷомеаи шахрвандиро талаб мекунад. Татбиқи стратегияҳои, ки ба фароҳам овардани шароит барои фаъолияти касбии кормандони калонсол нигаронида шудаанд, сатҳи зиндагии онҳоро беҳтар мекунад, суботи иҷтимоӣ ва иқтисодиро тақвият медиҳад ва устувории бозори меҳнатро дар шароити тағйироти демографӣ таъмин менамояд **[8-М], [16-М], [28-М]**.

4. Пиршавии демографӣ ба як падидаи умумичаҳонӣ табдил ёфтааст, ки ба аксари кишварҳои ҷаҳон таъсир мерасонад. Тибқи пешгӯиҳои Ташкилоти Созмони Милал, то нимаи асри XXI ҳиссаи аҳолии аз 60-сола боло ба таври назаррас афзоиш хоҳад ёфт, ки аз кишварҳо талаб мекунад, ки таҷдиди сохтори амиқи низомҳои иҷтимоӣ, иқтисодӣ ва институтсионалии худро анҷом диҳанд. Россия аллақай дар марҳилаи пешрафтаи гузариши демографӣ қарор дорад - то соли 2022 ҳиссаи шахрвандони аз 65-сола боло аз 17% гузаштааст. Дар Тоҷикистон ин рақам камтар аз 7% аст, аммо ҳатто дар ин ҷо шам нишонаҳои доимии пиршавии аҳоли ба қайд гирифта мешаванд. Ин тафовутҳо сиёсати ҳассос ба синну солро талаб мекунад, ки хусусиятҳои минтақавӣ ва ҷуғрафии равандҳои демографиро ба назар мегиранд **[1-М], [9-М], [17-М], [25-М], [42-М], [43-М]**.

5. Насли калонсол бештар ба фаъолияти иқтисодӣ ҷалб мешавад. Дар Россия беш аз 17% тамоми коргарон аллақай аз 55 боло ҳастанд. Дар Тоҷикистон, сарфи назар аз системаи камтар рушдёфтаи нафақа, дар байни пиронсолон тавачҷӯҳи доимӣ ба идомаи кор вучуд дорад. Ин тамоюл ҳам бо анғезаи нигоҳ доштани истиқлолияти иқтисодӣ ва ҳам бо зарурати ҷуброни нокифояи пардохтҳои нафақа шарҳ дода мешавад (дар

Тоҷикистон нафақа танҳо 18,3% музди миёнаро ташкил медиҳад). Бо вучуди ин, монеаҳои назаррас боқӣ мемонанд, яъне пиронсолон бо синну солпарастӣ, дастрасии маҳдуд ба омӯзиш, набудани имконоти чандирии шуғл ва таассуби корфармоён рӯбарӯ мешаванд. Ин омилҳо ба худшиносии пурра ва истисмори потенциали коргарони калонсол ҳалал мерасонанд [2-М], [18-М], [26-М], [30-М], [41-М].

6. Дар посух ба мушкилоти ҷомеаи пиронсол, ҳукуматҳо ба таҳияи барномаҳои шуруъ мекунад, ки ба дастгирии аҳолии солхӯрда нигаронида шудаанд. Россия дар доираи лоиҳаҳои миллий як қатор ташаббусҳоро амалӣ мекунад, аз ҷумла бозомӯзии касбӣ барои шаҳрвандони аз 50-сола боло, таҳияи системаи кӯмаки тиббӣ ва иҷтимоӣ ва беҳтар кардани шароити корӣ барои пиронсолон. Тоҷикистон «Барномаи миллии ҳифзи иҷтимоии пиронсолон»-ро қабул кардааст, ки ба беҳтар кардани сифати зиндагии насли солхӯрда нигаронида шудааст. Самаранокии ин тадбирҳо аз миқёси онҳо, ҳамоҳангсозии байниидоравӣ ва тамаркуз ба ниёзҳои воқеии гурӯҳи мақсаднок вобаста аст [9-М], [11-М], [30-М].

7. Шаҳрвандони солхӯрда метавонанд ба бояд ҳамчун захираи арзишманд барои рушди устувори ҷомеа ҳисобида шаванд. Иштироки ғайрифаъоли онҳо дар иқтисодӣ на танҳо бори системаҳои дастгирии иҷтимоиро кам мекунад, балки робитаҳои байни наслҳо, интиқоли таҷриба ва таҳияи модели шуғли фарогирро низ тақвият медиҳад. Дар ин замина, аҳамияти ислоҳоти ҳамҷониби бозори меҳнат рӯ ба афзоиш аст - ин таҳияи системаҳои таълими якумрӣ, аз байн бурдани амалияҳои таъъизӣ, ҷорӣ кардани тартиботи чандирии шуғл, баланд бардоштани саводнокии рақамии пиронсолон, навсозии системаҳои нафақа ва васеъ кардани дастрасӣ ба хизматрасониҳои иҷтимоӣ ва тиббиро талаб мекунад. Чунин чораҳо ба рушди ҷомеаи устувор ва фарогир мусоидат мекунад, ки қодир аст ба тағйироти демографӣ ба таври муносиб посух диҳад [5-М], [24-М], [28-М], [29-М], [41-М], [48-М].

8. Амалияҳои байналмилалӣ оид ба ҳавасмандгардони иштироки қувваи кори калонсолони солхӯрда тағйирпазирии баланд ва самаранокии равишҳои муттаҳидшударо нишон медиҳанд. Таҳлили таҷрибаи байналмилалӣ нишон медиҳад, ки татбиқи бомуваффақияти стратегияи дарозмӯрӣ бидуни равиши системавӣ, ки асбобҳои ҳуқуқӣ, иқтисодӣ ва иҷтимоӣ фарҳангиро муттаҳид мекунад, ғайриимкон аст. Дар кишварҳои Аврупои Шимолӣ, Иёлоти Муттаҳидаи Амрико, Ҷопон ва Австралия чораҳои ҳамҷониби амалӣ карда мешаванд, аз ҷумла:

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

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

- 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 хотираи институтсионалӣ.

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

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 рушди инфрасохтор барои фароғати ғаёл, ҷалби калонсолони солхӯрда ба ғаёлиятҳои ихтиёрӣ ва ташаббусҳои шаҳрвандӣ, ташвиқи таҳсили якумрӣ ва саводнокии рақамӣ, таъсиси «донишгоҳҳои нуқрагин» ва дастгирии донишгоҳҳои синни сеюм ва тағйир додани тасвири пиронсолӣ дар баҳсҳои оммавино дар бар мегирад.

Ҳамин тариқ, амалияҳои русӣ ба парадигмаи ҷаҳонии пиршавии ғаёл, самаранок ва шоиста, ки дар шароити гузариши демографӣ аз ҷиҳати стратегӣ муҳим аст, ворид мешаванд [12-М], [13-М], [37-М], [49-М].

10. Сиёсати давлатӣ ба фароҳам овардани шароит барои иштироқи ғаёли шаҳрвандони солхӯрда дар ҳаёти иҷтимоӣ ва иқтисодӣ нигаронида шудааст. Сиёсати иҷтимоии муосир дар Россия бештар ба ҷалби пиронсолон дар равандҳои рушди иҷтимоӣ на танҳо ба онҳо дастгирии моддӣ расонданро таъкид мекунад. Ин дар пешбурди барномаҳои ихтиёрии нуқра (иштироқ дар созмонҳои ғайриҳукуматӣ, кӯмак дар соҳаи иҷтимоӣ, роҳнамоӣ), рушди шаклҳои соҳибкорӣ ва худмашғулияти пиронсолон, дастгирии амалияҳои солимгардонӣ, аз ҷумла барномаҳои корпоративӣ, ғаёлияти ҷисмонӣ ва нигоҳубини пешгирикунанда ва таъсиси марказҳои минтақавии «Пиршавии ғаёл», ки ғаёлиятҳои фарҳангӣ, таълимӣ ва кориро муттаҳид мекунад, возеҳ аст. Ҳамин тариқ, пиронсолон дигар ҳамчун объекти нигоҳубин қабул нашуда ба омилҳои тағйирот ва рушд табдил меёбанд [1-М], [11-М], [23-М], [28-М], [46-М], [57-М].

11. Дар шароити норасоии қувваи корӣ ва фишор ба низоми нафақа, давомнокии кор як зарурати иқтисодӣ аст. Россия, мисли бисёр кишварҳо, бо коҳиши демографияи аҳолии қобили меҳнат рӯбарӯ аст. Афзоиши давомнокии умр инчунин афзоиши давомнокии фаъолияти иқтисодиро талаб карда, барои устувории молиявии низоми нафақа бо назардошти сахмҳои чорӣ асос ёфтааст. Барои ҷаброни норасоии қувваи корӣ, махсусан дар бахшҳо ба монанди тандурустӣ, маориф ва нақлиёт ва рушди сармояи инсонӣ дар асоси таҷриба, устуворӣ ва роҳнамоии коргарони калонсол муҳим аст [1-М], [2-М], [44-М] [43-М].

12. Эйджизм - ин як мушкилии системавӣ ва бисерҷониба буда ба коргарони солхӯрда имкон намедиҳад, ки имкониятҳои худро амалӣ созанд. Синну соли геронтологӣ на танҳо дар рад кардани шугъл, балки дар маҳдудиятҳо дар пешрафти касбӣ, дастрасӣ ба омӯзиш ва иштирок дар кори дастаҷамъӣ, аз ҷумла шаклҳои пинҳонии таъбиз, масалан, тафаккур дар бораи маъюбии омӯзишӣ, сустӣ ва ҳосилнокии паст зоҳир мешавад. Ин вазъият боиси маргиналии иҷтимоӣ ва касбии одамони солхӯрда, махсусан дар заминаи пиришавии аҳоли ва коҳиши таъминоти қувваи корӣ мегардад. Ҳамин тарик, синну сол на танҳо ҳуқуқи одамони солхӯрдари, балки устувории бозори меҳнатро дар маҷмӯъ ба миён меорад [1-М], [9-М], [14-М].

13. Эйджизм ба саломатии равонӣ ва анғезаи коргарони солхӯрда таъсири ҷиддӣ мерасонад. Таъбиз аз рӯи синну сол эътимод ба худ ва эътимоди касбии коргарони солхӯрдари коҳиш медиҳад. Бисёре аз онҳо депрессия, эҳсоси беарзишӣ ва изтиробро аз сар мегузаронанд, ки ба ҳосилнокӣ, ҷалби онҳо ба меҳнат ва ҳатто саломатии ҷисмонии онҳо таъсир мерасонад. Худтаъкидкунӣ (боварӣ ба он ки «ман барои омӯхтан ё рушди касбӣ хеле пир шудаам») монеаи иловагӣ дар фаъолияти корӣ мегардад. Ин оқибатҳои равонӣ инчунин эътимоди байни наслҳоро коҳиш медиҳанд ва сохтори иҷтимоии қувваи кориро вайрон мекунад [1-М], [9-М], [23-М], [51-М].

14. Дастгирии коргарони солхӯрда дар сатҳи давлатӣ ва корпоративӣ пароканда ва нокифоя боқӣ мемонад. Сарфи назар аз мавҷудияти стратегияҳо (лоихаҳои миллӣ, барномаҳои фаъоли пиришавӣ ва ғайра), онҳо кам ба механизмҳои мушаххас барои аз байн бурдани таъбиз аз рӯи синну сол тамарқуз мекунад. Синну сол ҳамчунон маҳдудияти ғайрирасмӣ дар эълонҳои ҷойҳои корӣ боқӣ мемонад, бозомӯзӣ кам ба назар мерасад ва корфармоён барои киро кардани коргарони солхӯрда анғезаи ҳавасмандӣ надоранд. Дар ҷунин шароит, одамони солхӯрда маҷбур мешаванд, ки ё бозори меҳнатро пеш аз мӯҳлат тарк кунанд ё шугъли ғайрирасмӣ, ноустувор ва каммузд ро қабул кунанд [1-М], [9-М], [23-М], [55-М].

15. Барномаҳои тарғиби саломатии корпоративӣ воситаи муҳим барои нигоҳ доштани ҳосилнокӣ ва иштироки фаъоли коргарони солхӯрда

мебошанд. Бемориҳои музмин, коҳиши истодагарӣ ва дигар омилҳои вобаста ба синну сол шаронти махсуси ҷои корро талаб мекунанд - муоинаҳои мунтазам, чадвалҳои чандир, ҷораҳои пешгирикунанда, муҳити эргономикӣ, дастгирии ғизӣ ва дастгирии саломати раванӣ-эҳсосотӣ. Чунин барномаҳо на танҳо ба коҳиш додани ҳузури доимӣ мусоидат мекунанд, балки инчунин ба ташаккули фарҳанги ғамхорӣ, коҳиш додани гардиши кормандон ва нишон додани масъулияти иҷтимоии ширкат мусоидат мекунанд, ки махсусан дар пиронсолии қувваи корӣ муҳим аст.

Сармоягузори ба саломати кормандони солхӯрда як стратегияи самараноки идоракунии сармояи инсонӣ мебошад. Ширкатҳои, ки барномаҳои ҳифзи саломатиро амалӣ мекунанд, тавассути кам кардани хароҷоти тиббӣ, камтар шудани рӯзҳои беморӣ ва афзоиши ҳосилнокӣ ва садоқати кормандон ба ғоидаи баланди сармоягузори ноил мегарданд. Беҳтар шудани саломатӣ ба нигоҳ доштани малакаҳо мусоидат мекунад, ки бо назардошти норасоии мутахассисони ботаҷриба махсусан муҳим аст. Ғайр аз ин, кормандони солхӯрдаи солим ташаббускорони фарҳанги корпоративӣ ва намунаҳои ҳамкории ҷавон мешаванд, ки рӯҳияи дастаро тақвият медиҳанд [6-M], [38-M].

16. Барномаҳои роҳнамоӣ тафаккури синну солгароиро ба таври муассир аз байн мебаранд ва муколамаи байни наслҳоро тарғиб мекунанд. Роҳнамоӣ ба кормандони калонсол имкон медиҳад, ки дар касб ғайр аз бошанд, таҷриба мубодила кунанд ва худро арзишманд ҳис кунанд. Кормандони ҷавонтар ба «дониши ором» дастрасӣ пайдо мекунанд, ки дар қоидаҳои расмӣ нашудааст. Дар айни замон, моделҳои "роҳнамоии баръакс" (ки дар он ҷавонон малакаҳои рақамиро ба коргарони калонсол меомӯзонанд), монеаҳои нобаробарии рақамиро баргараф мекунанд. Чунин таҷрибаҳо муҳити фарогирро фароҳам меоранд ва робитаҳои уфуқиро дар дохили даста тақвият медиҳанд [39-M], [40-M], [50-M].

17. 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, модули ва амалӣ бо тамаркуз ба амалияи воқеӣ ва чадвалҳои чандирро ҷорӣ кард. Ин на танҳо ҳолигии салоҳиятро баргараф 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].

18. Стратегияҳои корпоративии фарогир барои идоракунии кормандони солхӯрда ба ширкатҳои бартариҳои рақобатии дарозмуддатро фароҳам меоранд. Ташкилотҳои, ки кормандони солхӯрдаро ба фарҳанги корпоративии худ муттаҳид мекунанд, пайвастиҳои дониш, устувории равандҳои тичоратӣ ва рушди устуворро таъмин мекунанд. Дастаҳои

синну соли гуногун эҷодкортар, чандиртар ва ба бӯхронҳо тобовартаранд. Ширкатҳое, ки сиёсати фарогиро барои коргарони солхӯрда амалӣ мекунанд, ба сегментҳои нави бозор (масалан, иктисоди нуқра) дастрасӣ пайдо мекунанд, имичи худро мустақкам мекунанд ва эътимоди истеъмолкунандагон, шахмдорон ва ҳукуматро афзоиш медиҳанд [4-М], [5-М], [24-М], [47-М].

19. Афкори ҷамъиятӣ нисбат ба иштироки шахрвандони 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 афзоиш меёбад. Ин ба низои амиқи байни тафаккур ва воқеият ишора мекунад, ки талошҳои мақсадноки огоҳсозии мардумро дар ҳама сатҳҳо - аз маориф то вوسитаҳои ахбори омма ва қонунгузорию талаб мекунад [3-М], [16-М], [21-М].

20. Воситаҳои ахбори оммаи муосир, аз ҷумла воситаҳои ахбори оммавӣ, дар ташаккули имичи одамони солхӯрда нақши дутарафа мебозанд. Онҳо метавонанд ҳам абзоре барои ривоятҳои синну солгаро бошанд, ки имичи одамони солхӯрдари ҳамчун ғайрифайол, осебпазир ва вобаста тақвият диҳанд ва ҳам фазое барои таблиғи моделҳои мусбати пиршавии фойдаловар ва ҷалби қор бошанд. Паҳншавии паёмҳои манфӣ дар хабарҳо ва таблиғот таассубро тақвият медиҳад, дар ҳоле ки ҷорабинҳои таблиғоти ба геронтологияи мусбат нигаронидашуда арзишҳои навро барои ҷомеа бар пояи ҳамбастагӣ ташаккул медиҳанд [12-М], [16-М], [21-М], [27-М].

21. Намудҳои 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 наслҳои пайдор боқӣ мемонад. Қалонсолон камтар ба муоширати рақамӣ дучор мешаванд, ки ин зарурати таҳияи мундариҷа ва равишҳои махсусгардонидашуда (эълонҳои хидматрасонии ҷамъиятӣ, каналҳои телевизионӣ, расонаҳои минтақавӣ, радио ва вебсайтиҳои мутобиқшуда)-ро, ки барои аудиторияи қалонсол 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 қорӣ одамони солхӯрда бидуни эътирофи рамзии доимии арзиши онҳо барои ҷомеа ғайриимкон аст. Эҷоди тасвирҳои одамони солхӯрда дар ВАО ҳамчун қорандони салоҳиятдор, фойдаловар ва эҳтиромнок ба қошиш 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 меҳнати шаҳрвандони гурӯҳҳои синну соли калонтар равона шудааст, истифода шаванд. Хулосаҳои дар қор 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 имкон медиҳад, ки тадбирҳои систематикӣ ва мувофиқашудаи дастгирии шуғли шаҳрвандони солхӯрдари, ки на танҳо ба ҷуброни оқибатҳои пиршавии аҳоли, балки ба фаълони шомил кардани коргарони калонсол ба равандҳои иҷтимоӣ иқтисодӣ равона карда шудаанд, бунёд намоянд.

Натиҷаҳои таҳқиқот имкон медиҳанд, ки тағйироти демографии вобаста ба афзоиши давомнокии умр ва афзоиши ҳиссаи аҳолии калонсол ҳангоми таҳияи ҳуҷҷатҳои стратегӣ дар соҳаи шуғл ва сиёсати иҷтимоӣ ба назар гирифта шаванд. Аз ҷумла, хулосаҳои диссертатсия метавонанд барои асоснок кардани зарурати аз шаклҳои асосан пасивии дастгирии иҷтимоӣ ба тадбирҳои фаъоли мусоидат ба шуғли шаҳрвандони калонсол, аз ҷумла рушди шаклҳои фасеҳи шуғл, барномаҳои таълимию касбӣ ва бозомӯзӣ, инчунин механизмҳои ҳавасмандгардонии корфармоён барои нигоҳдорӣ ва ҷалби кормандони гурӯҳҳои синну соли калон истифода шаванд.

Ғайр аз он, маводҳои таёқиқотӣ имкон медиҳанд, ки хусусиятҳои вазъи бозори меҳнат, аз ҷумла сатҳ ва сохтори шуғли шаҳрвандони солхӯрда, хусусиятҳои фарқияти соҳавии ҷойҳои қорӣ ва монеаҳои давомдори дастрасӣ ба шуғли босифат ба назар гирифта шаванд. Ин барои муносибати бештар суроғавӣ ва фарқкунандаи ташаккули ҷораҳои сиёсати давлатӣ, ки ба категорияҳои гуногуни коргарони калонсол бо назардошти таҷрибаи касбӣ, вазъи саломатӣ ва ҳавасмандии онҳо барои идомаи фаъолияти меҳнатӣ нигаронида шудаанд, замина фароҳам меорад.

Хулосаҳои диссертатсия, ки бо таҳлили рафтори меҳнати шаҳрвандони гурӯҳҳои синну соли калонтар ва омилҳои, ки омодагии онҳоро барои идомаи фаъолияти касбӣ муайян мекунанд,

аҳамияти махсус доранд. Истифодаи ин натиҷаҳо дар фаъолияти мақомоти ҳокимияти давлатӣ имкон медиҳад, ки на танҳо ангезаҳои иқтисодии шуғли шаҳрвандони калонсол, балки ҷанбаҳои ғайримоддӣ, аз қабилӣ зарурати фарогирии иҷтимоӣ, худшиносӣ ва ҳифзи хувияти касбӣ ба назар гирифта шаванд. Ин, дар навбати худ, ба ташаккули модели устувортар ва аз ҷиҳати иҷтимоӣ нигаронидашудаи танзими дарозумрии меҳнатӣ, ки ба шароити муосири демографӣ ва иҷтимоӣ иқтисодӣ мувофиқат мекунад, мусоидат мекунад [1-М], [11-М], [16-М], [23-М].

2. Натиҷаҳои таҳқиқотро ҳангоми таҳия ва татбиқи барномаҳои минтақавӣ дарозумрии фаъол, ки ба мутобиқсозии бозорҳои ҳудудии меҳнат ба тағирёбии сохтори синну соли аҳоли нигаронида шудаанд, истифода бурдан мувофиқи мақсад аст. Маълумоти эмпирикӣ ва ҳулосаҳои назариявӣ дар рисола бадастомада имкон медиҳанд, ки дарозумрии меҳнатро ҳамчун раванде, ки ба заминаи иҷтимоӣ иқтисодии минтақавӣ, сатҳи рушди бозори меҳнат ва дастрасии ҷойҳои корӣ барои шаҳрвандони синну соли калон вобаста аст, баррасӣ намоем. Ин барои таҳияи барномаҳои минтақавӣ дарозумрии фаъол замина фароҳам меорад, ки хусусиятҳои қаламравҳои мушаххасро, вале на ҷораҳои ягонаи дастгирии шуғли шаҳрвандони калонсолро ба назар мегиранд.

Натиҷаҳои таҳқиқот имкон медиҳанд, ки фарқиятҳои минтақавӣ дар сатҳ ва хусусияти шуғли шаҳрвандони солхӯрда, аз ҷумла фарқиятҳои байни минтақаҳои шаҳрӣ ва деҳот, минтақасоҳе, ки сохтори гуногуни соҳавӣ иқтисодӣ ва шароити гуногуни бозори меҳнат доранд, муайян ва ба назар гирифта шаванд. Истифодаи ин бозёфтҳо дар амалияи идоракунии минтақавӣ ба танзими дақиқи тадбирҳои мувофиқ ба фаъолияти меҳнатии шаҳрвандони калонсол, аз ҷумла рушди барномаҳои маҳаллии таълими касбӣ, ташкили ҷойҳои корӣ бо назардошти хусусиятҳои синну сол ва васеъ кардани имкониятҳои ҷандир ва ғойбона мусоидат мекунад.

Маводҳои таҳқиқоти диссертатсионӣ имкон медиҳанд, ки фарқиятҳои дар шароити меҳнат ва дастрасии ҷойҳои кории босифат барои коргарони калонсол дар минтақаҳои гуногун ба назар гирифта шаванд. Ин ба мақомоти ҳокимияти минтақавӣ имкон медиҳад, ки ҷораҳои дастгирии мақсаднокро барои коҳиш додани монеаҳои дастрасӣ ба шуғл, беҳтар кардани шароити кор ва баланд бардоштани устувории фаъолияти касбии кормандони гурӯҳҳои

синну соли калон таҳия намоянд. Ин хулосаҳо барои минтақаҳои дорои имкониятҳои маҳдуди шуғли расмӣ, ки фаъолияти меҳнати шаҳрвандони калонсол аксар вақт хусусияти маҷбурӣ дошта аҳамияти махсус доранд.

Истифодаи натиҷаҳои таҳқиқот дар татбиқи барномаҳои минтақавии дарозумрии фаъол инчунин ба баланд бардоштани самаранокии онҳо тавассути тамаркуз ба эҳтиёҷоти воқеӣ ва муносибатҳои ҳавасмандгардонии шаҳрвандони калонсол мусоидат мекунад. Баҳисобгирии омилҳои рафтори меҳнати гурӯҳҳои синну соли калонсол, ки дар рисола муайян карда шудаанд, имкон медиҳад, ки тадбирҳои бештар мақсаднок ва аз ҷиҳати иҷтимоӣ нигаронидашудаи дастгирӣ на танҳо ба баланд бардоштани сатҳи шуғл, балки ба беҳтар намудани сифати зиндагии меҳнати коргарони калонсол ва ҳамгирии устувори онҳо ба бозорҳои минтақавии меҳнат равона карда шаванд [18-М], [24-М], [29-М], [30-М], [41-М].

3. Маводҳои таҳқиқоти диссертатсионӣ метавонанд аз ҷониби мақомоти ҳадамоти шуғл ва ҳифзи иҷтимоӣ аҳоли дар тарҳрезӣ ва татбиқи барномаҳои мусоидат ба шуғл, инчунин омӯзиши касбӣ ва бозомӯзии кормандони синну соли калон истифода шаванд. Хулосаҳои дар кор ба даст овардашуда имкон медиҳанд, ки хусусияти рафтори меҳнати шаҳрвандони калонсол, муқаррароти ҳавасмандгардонии онҳо, таҷрибаи касбӣ ва маҳдудиятҳои вобаста ба тағирёбии синну сол ба назар гирифта шаванд, ки барои баланд бардоштани самаранокии барномаҳои дастгирии фаъолияти меҳнати ин категорияи аҳоли замина фароҳам меорад.

Натиҷаҳои таҳқиқот нишон медиҳанд, ки ҳавасмандии коргарони калонсол барои идомаи фаъолияти меҳнати бисерсоҳавӣ аст ва танҳо ба сабабҳои иқтисодӣ вобаста нест. Дар робита ба ин, истифодаи хулосаҳои рисола ба мақомоти ҳадамоти шуғл имкон медиҳад, ки барномаҳои мусоидат ба шуғлро таҳия карда на танҳо ба ҳавасмандгардонии моддӣ, балки ба ниёзҳои шаҳрвандони калонсол дар фарогирии иҷтимоӣ, худшиносӣ ва нигоҳ доштани хувияти касбӣ нигаронида шаванд. Ин ба баланд бардоштани ҳавасмандии коргарони калонсол барои иштирок дар барномаҳои шуғл ва паст кардани сатҳи иҷтимоӣ онҳо мусоидат мекунад.

Ғайр аз он, маводҳои таҳқиқотӣ имкон медиҳанд, ки ҳангоми тарҳрезии барномаҳои омӯзишӣ ва бозомӯзӣ таҷрибаи касбии коргарони калонсол ба назар гирифта шаванд. Истифодаи ин

хулосаҳо имконияти таҳия намудани барномаҳои таълимиро, ки ба салоҳиятҳои мавҷудаи шахрвандони калонсол таъя мекунад ва ба истифодаи амалии онҳо равона карда шудаанд (на ба азхудкунии пурраи чӯзиёти нави касбӣ) фароҳам меоранд. Ин равиш ба истифодаи самараноки сармояи инсонии наслҳои калонсол мусоидат мекунад ва хатари канорагирии касбиро коҳиш медиҳад.

Баҳисобгирии омилҳои марбут ба маҳдудиятҳои тағирёбии синну сол, аз ҷумла вазъи саломатӣ, сатҳи ҳастагӣ ва хусусиятҳои дарки иттилооти нав ҳангоми ташкили барномаҳои омӯзишӣ ва бозомӯзӣ имкон медиҳад, ки шаклҳо ва усулҳои таълим мутобиқ карда шаванд, чадвалҳои чандиртар интиҳоб карда шаванд, форматҳои модули ва фосолаҳои истифода шаванд ва монеаҳо барои иштироки шахрвандони калонсол дар барномаҳои рушди касбӣ коҳиш дода шаванд. Дар маҷмӯъ, ин дастрасӣ ва самаранокии тадбирҳои мусоидат ба шуғли кормандони гурӯҳҳои синну соли калонсолро баланд мебардорад ва ба дароз кардани устувори фаъолияти меҳнати онҳо мусоидат мекунад [15-М], [22-М], [43-М], [46-М], [48-М], [53-М].

4. Маводҳои таҳқиқоти диссертатсионӣ барои корфармоён ва мутахассисони идоракунии кадрҳо ҳангоми ташаккул ва татбиқи сиёсати кадрҳои синну соли ва фарогир истифода бурда мешаванд. Хулосаҳои дар кор ба даст овардашуда имкон медиҳанд, ки гуногунии синну соли кормандон ҳамчун манбаи рушди ташкилӣ (на ҳамчун омили хатар), баррасӣ карда шаванд ва зарурати рад кардани системавии амалияҳои синну соли дар идоракунии захираҳои инсонӣ асоснок карда шаванд.

Натиҷаҳои таҳқиқот метавонанд барои аз нав дида баромадани равишҳои мавҷуда оид ба интиҳоб, арзёбӣ ва рушди кормандон бо мақсади рафъи маҳдудиятҳои таъбири марбут ба синну сол истифода шаванд. Хулосаҳои диссертатсия имкон медиҳанд, ки таҷрибаи касбӣ, тахассус ва сармояи ҷамъшудаи инсонии кормандони гурӯҳҳои синну соли калон ҳангоми қабули қарорҳои кадрӣ ба назар гирифта шаванд ва инчунин меъёрҳои объективии арзёбии самаранокии меҳнат, ки ба тафаккури синну сол асос наёфтаанд, ташаккул дода шаванд.

Маводҳои таҳқиқотӣ барои тавсеаи имкониятҳои рушди касбии коргарони калонсол дар дохили ташкилот замина фароҳам меоранд. Истифодаи натиҷаҳои диссертатсия имкон медиҳад, ки татбиқи барномаҳои омӯзишӣ ва тақмили ихтисос, ки ба ниёзҳои

коргарони калонсол равона карда шудаанд, инчунин рушди шаклҳои мураббигӣ ва табодули донишҳои байни наслҳо асоснок карда шаванд. Ин ба нигоҳдорӣ ва интиқоли таҷрибаи касбӣ, афзоиши ҷалби коргарони калонсол ва коҳиш додани хатари аз даст додани салоҳиятҳои асосӣ мусоидат мекунад.

Чанбаи муҳими сиёсати кадрҳои синну сол ва фарогир, ки дар диссертатсия асос ёфтааст, фароҳам овардани шароит барои шуғли устувори кормандони синну соли калонтар мебошад. Маводҳои таҳқиқотӣ имкон медиҳанд, ки зарурати мутобиқсозии ҷойҳои корӣ, ҷорӣ кардани речаҳои фасеҳи меҳнат ва нигоҳ доштани фарҳанги мусоиди ташкилиро, ки ба эҳтироми гуногунии синну сол нигаронида шудааст, ба назар гирифта шаванд. Дар маҷмӯъ, ин ба дароз кардани ҷаъолияти меҳнати кормандони гурӯҳҳои синну соли калонтар, баланд бардоштани садоқати онҳо ба ташкилот ва мустаҳкам кардани устувории кадрҳо дар шароити пиршавии демографӣ мусоидат мекунад [1-М], [2-М], [8-М].

5. Натиҷаҳои таҳқиқот метавонанд дар таҳия ва татбиқи барномаҳои корпоративии дастгирии дарозумрии меҳнатӣ, аз ҷумла омӯзиш, бозомӯзӣ ва рушди салоҳиятҳои касбии кормандони гурӯҳҳои синну соли калон истифода шаванд. Хулосаҳои дар рисола ба даст овардашуда 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 омӯзиши мунтазам ва бозомӯзии кормандони гурӯҳҳои синну соли калон ба нигоҳ доштани талаботи касбии онҳо, коҳиш додани хатарҳои тарки касбӣ ва баланд бардоштани мутобиқшавӣ ба тағироти технологӣ ва ташкилӣ мусоидат мекунанд. Истифодаи натиҷаҳои рисола ба корфармоён имкон медиҳад, ки барномаҳои таълимии ба навсозӣ ва тавсеаи салоҳиятҳои мавҷудаи коргарони калонсол нигаронида шуда (на ба тағир додани хусусиятҳои касбии онҳо)-ро таҳия кунанд, ки самаранокии чунин барномаҳоро баланд бардошта муқовимати омӯзишро коҳиш медиҳад.

Бозёфтҳои таҳқиқот имкон медиҳанд, ки татбиқи шаклҳои гуногуни мураббигӣ, аз ҷумла 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

вобаста ба аз кор рафтани мутахассисони ботаҷриба ва таҷкими мутгасилӣ дар дохили ташкилот мусоидат мекунад.

Ғайр аз он, маводҳои таҳқиқоти диссертатсионӣ метавонанд барои коркарди барномаҳои корпоративии дастгирии дарозумрии меҳнатӣ дар мӯҳлати дарозмуддат истифода шаванд. Истифодаи натиҷаҳои диссертатсия имкон медиҳад, ки омӯзиш ва мураббигӣ 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 устувории ташкилотҳо дар шароити пиршавии демографӣ мусоидат мекунад [4-М], [18-М], [24-М], [36-М].

6. Маводҳои таҳқиқоти диссертатсиониро ҳангоми ташаккул ва татбиқи барномаҳои корпоративии ҳифзи саломатӣ, ки ба нигоҳ доштани қобилияти кори кормандони гурӯҳҳои синну соли калонтар равона шудаанд, истифода бурдан мақсаднок аст. Бозёфтҳои дар кор бадастомада имкон медиҳанд, ки саломатии коргарон на танҳо ҳамчун хусусияти инфиродӣ, балки ҳамчун омили муҳими фаъолияти устувори ташкилот, ки бевосита ба имконияти тамдиди фаъолияти меҳнатӣ ва сифати иҷрои вазифаҳои касбӣ таъсир мерасонад, баррасӣ карда шавад.

Натиҷаҳои таҳқиқот зарурати ҳамгирии барномаҳои ҳифзи саломатиро ба системаи идоракунии корпоративии кадрҳо, алахусус дар шароити афзоиши ҳиссаи коргарони калонсол, асоснок мекунад. 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 корӣ ва коҳиш додани эҳтимолияти бармаҳал аз фаъолияти касбӣ баромадани кормандони синну соли калонтар мусоидат мекунад.

Бозёфтҳои таҳқиқот метавонанд дар таҳияи барномаҳои ҳамаҷонибаи корпоративӣ, аз ҷумла чорабиниҳои пешгирикунандаи тиббӣ, ташкили режими оқилонаи меҳнат ва истироҳат, тадбирҳои кам кардани фаъолияти ҷисмонӣ ва эҳсосотӣ ва фароҳам овардани шароит барои нигоҳ доштани фаъолияти ҷисмонӣ истифода шаванд. Ин равиш на танҳо ба беҳтар шудани неқӯаҳволии коргарони калонсол, балки ба кам шудани шумораи рӯзҳои корношоямии муваққатӣ, кам шудани талафоти вақти корӣ

ва баланд бардоштани ҳосилнокии умумии меҳнат мусоидат мекунад.

Маводҳои таҳқиқоти диссертатсионӣ инчунин имкон медиҳанд, ки мақсаднокии иқтисодии қорӣ қардани барномаҳои корпоративии сарфаи саломатиро асоснок кунанд. Баррасии саломатии қормандон ҳамчун манбаи ташкилот ба ташаккули стратегияи дарозмуддати идорақунии сармояи инсонӣ, ки ба баланд бардоштани садоқати қормандон, паст қардани қардиши қардрҳо ва таҳкими устувории қардрҳо ниқаронида шудааст, мусоидат мекунад. Дар маҷмӯъ, ин барномаҳои сарфаи саломатӣ унсӯри муҳими системаи танзими иҷтимоии дарозмӯрии меҳнат дар сатҳи дохилиташкилотӣ мебошад [6-М], [12-М], [16-М], [32-М], [38-М].

7. Маводҳои таҳқиқоти диссертатсиониро дар фаъолияти воситаҳои ахбори омма қангоми ташаккули рӯзномаи иттилоотӣ, ки бо мушқилоти қиршавӣ ва шуғли шаҳрқандони қалонсол алоқаманд аст, истифода бурдан мақсаднок аст. Хулосаҳои дар қор ба даст овардашуда имкон медиҳанд, ки ВАО ҳамчун як институти муҳими иҷтимоӣ, ки ба ташаккули тасаввуроти қамъиятӣ дар бораи синну соли қалонсол, фаъолияти меҳнатӣ ва мақоми иҷтимоии қиронсолон таъсири бевосита мерасонад, баррасӣ қарда шавад.

Натиҷаҳои таҳқиқот метавонанд аз қониби таҳрирқарон ва рӯзноманигорон қангоми таҳияи маводҳои иттилоотӣ, таҳлилий ва публитсистӣ, ки ба масъалаҳои қиршавӣ ва шуғл бахшида шудаанд, бо мақсади рад қардани тафаккури сода ва манфии синну сол истифода шаванд. Истифодаи маводи рисола ба фарогирии мутавозин ва аз қиҳати иҷтимоӣ масъулиятноки мавзӯи умри дароз мусоидат мекунад, ки гуногунии равишҳои ҳаёт ва қасбии шаҳрқандони қалонсол ва саҳми воқеии онҳоро дар фаъолияти иқтисодӣ ва иҷтимоӣ инъикос мекунад.

Илова бар ин, хулосаҳои таҳқиқот имкон медиҳанд, ки мақсаднокии пешбурди симои мусбати қорқари қуҳансол дар фазои ВАО ҳамчун иштирокчий фаъл, салоҳиятдор ва серталаби бозори меҳнат асоснок қарда шавад. Ин метавонад тавассути нашрияҳои қарвандаҳои муваффақи қасбӣ, мусоҳибаҳо бо нафақаҳӯрони қорӣ, шарҳҳои қоршиносӣ ва маводҳои таҳлилий, ки ба ташаккули ривоятҳои алтернативии қиршавӣ мусоидат мекунанд ва ба тасаввуроти вобастагӣ ва осебпазирии иҷтимоӣ оварда намерасонанд, амалӣ қарда шавад.

Истифодаи маводи таҳқиқоти диссертатсионӣ дар фаъолияти воситаҳои ахбори омма инчунин ба баланд бардоштани ҳассосияти ҷамъиятӣ ба мушкилоти таъбиз дар синну сол ва ташаккули дархости ҷамъиятӣ барои рушди таҷрибаҳои фарогири шуғл мусоидат мекунад. Дар маҷмӯъ, ин нақши ВАО-ро ҳамчун воситаи танзими иҷтимоии дарозумрии меҳнат тақвият медиҳад ва ба тағир додани муносибатҳои ҷамъиятӣ дар самти эътирофи арзиши фаъолияти меҳнати шаҳрвандони синну соли калон мусоидат мекунад [12-М], [16-М], [21-М], [27-М].

8. Натиҷаҳои таҳқиқот метавонанд дар таҳия ва татбиқи маърақаҳои 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 иттилоотӣ равандҳои дарозумрии фаъол ҳамчун унсурҳои муҳими танзими иҷтимоӣ, ки тадбирҳои давлатӣ ва корпоративии дастгирии шуғли 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 коҳиш додани изтиробҳои 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].

## НАШРИҲОИ АСОСИИ ИЛМӢ ДАР МАВЗӢИ ТАҲҚИҚОТИ ДИССЕРТАЦИОНӢ

### I. Монографияҳо ва гузоришҳои таҳлилии

[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 индекстатсия 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., 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-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. Экономика 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., Егиазаров 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.Баховадинова 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. Наукоград: наука, производство, общество (Электронный журнал). 2022. №4. URL:[https://s-lib.com/issues/sps\\_2022\\_04\\_a3/](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. Наукоград: наука, производство, общество (Электронный журнал). 2022. URL:[https://s-lib.com/issues/sps\\_2022\\_04\\_a4/](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.

#### **V. Натичаҳои ғабӯлияти зеҳнӣ, ки ба нашрияҳо дар маҷаллаҳои 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://niiioz.ru/news/10-klyuchevykh-polozheniy-iz-demograficheskogo-prognoza-oon-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. Жизнь 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--p1ai/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. Т. 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., Kannoth, 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 «СОЦИАЛЬНО 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 геронтологической 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 ДЕМОГРАФӢ"**

**Калидвожаҳо:** пиршавии демографӣ, дарозумрии меҳнатӣ, дарозумрии ҷабҳол, инклюдияи синну соӣ, эйдҷизм, иктисодиёти нуқрагӣ, таҳсилоти доими (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, расмиятсозӣ, аналогия ва системасозӣ истифода шудаанд. Таҳияи асосҳои методологияи танзими иҷтимоии дарозумрӣ 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.

**Навгони илми таҳқиқот** аз асосноккунии комплекси назариявӣ-методологияи дарозумрӣ 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-иттилоотии дароз кардани ҷабҳолияти меҳнатӣ коргарони калонсол, асоснок кардани нақши эйдҷизми геронтологӣ ва номутаносибии сиёсати ВАО ҳамчун омилҳои боздорандаи дарозумрӣ меҳнатӣ, инчунин аз таҳияи модели концептуалии танзими иҷтимоии дарозумрӣ меҳнатӣ бо назардошти таҷриба ва хусусиятҳои байналмилалӣ Федератсияи Россия ва Ҷумҳурии Тоҷикистон иборат аст.

Таҳқиқоти гузаронидашуда ба ҳулосаи умумӣ оварда мерасонад, ки пиршавии демографӣ ва рушди марбут ба дарозумрӣ меҳнатӣ омилҳои системавии тағирёбии институтҳои иҷтимоӣ-иктисодӣ мебошанд ва коркарди стратегияи ҳамҷонибаи танзими байнисоҳавиро талаб мекунад. Пиршавии аҳоли ҳамзамон барои системаҳои нафақа, бозори меҳнат ва инфрасохтори иҷтимоӣ хавфхоро ба вучуд меорад ва имкон медиҳад, ки иқтисодии шаҳрвандони калонсол ҳамчун интиқолдихандаи сармояи инсонӣ ва иҷтимоӣ пурра истифода шавад. Тамдиди самараноки ҷабҳолияти меҳнатӣ танҳо дар сурати ҳамкорӣ мувофиқашудаи давлат, тичорат ва ҷомеа имконпазир аст, ки тақмили механизмҳои конунгузорӣ, ҷорӣ намудани стратегияҳои фароғири корпоративӣ, рушди шаклҳои фасеҳи шуғл, системаҳои таҳсилоти давомдор ва барномаҳои ҳифзи саломатӣ, инчунин муборизаи мақсаднок бо эйдҷизм дар сатҳи институтсионалӣ ва фарҳангиро дар бар мегирад. Дарозумрӣ 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 мекунад, 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.