DOI 10.15826/izv1.2021.27.4.087

УДК 378.046 + 37.01-053.88 + 316.477 + 331.538

П. А. Амбарова

А. Д. Стафеева

КАК СОЗДАТЬ АТЛАС «СЕРЕБРЯНЫХ» ПРОФЕССИЙ: К ВОПРОСУ О БУДУЩЕМ «СЕРЕБРЯНОГО» ОБРАЗОВАНИЯ И «СЕРЕБРЯНОГО» РЫНКА ТРУДА*

В статье обосновывается необходимость создания атласа «серебряных» профессий для «молодых» пенсионеров и предпенсионеров. По аналогии с Атласом новых профессий он рассматривается как навигатор для людей «третьего возраста» в сфере образования и на рынке труда. Современное состояние «серебряного» образования и «серебряного» рынка труда требует разработки и реализации проактивной образовательной и социально-трудовой политики, способной согласовывать тенденции развития образования, сферы труда с интересами и потребностями старшего поколения россиян. Рассматривается социальная технология проектирования «серебряных» профессий и мест занятости для людей «третьего возраста», учитывающая российский и зарубежный опыт применения данного метода социальной инженерии.

Ключевые слова: люди «третьего возраста»; «серебряное» образование; «серебряный» рынок труда; проектирование профессий; проактивная образовательная и социально-трудовая политика

Введение

Важнейшей функцией социологических исследований проблем людей «серебряного» возраста является изучение социальных условий, в которых формируется и реализуется их человеческий потенциал. Образование, труд и профессия всегда рассматривались в качестве важнейших сфер самореализации личности. Они также выступают сферами, в которых пересекаются личные и общественные интересы. «Серебряное» образование, «серебряный» рынок труда и «серебряные» профессии образуют треугольник, в котором сегодня разворачиваются жизненные коллизии старшего поколения россиян. Они требуют не только своего изучения, но и разрешения. Некоторые способы снятия этих противоречий сегодня используются в социальной практике, но подвергаются определенной ревизии и переоценке.

Для разработки взвешенных управленческих решений сложных социальных проблем и создания условий для их поэтапной реализации сегодня активно

*Исследование выполнено при поддержке РФФИ, проект № 19-011-00096 «Образование как ресурс сохранения и развития социальной общности людей “третьего возраста”».

АМБАРОВА Полина Анатольевна — доктор социологических наук, профессор кафедры социологии и технологий государственного и муниципального управления Уральского федерального университета (e-mail: borges75@mail.ru). ORCID: 0000-0003-3613-4003

СТАФЕЕВА Анастасия Дмитриевна — магистрант кафедры социальной работы Уральского гуманитарного института Уральского федерального университета (e-mail: stafeeva.anastasiaa@yandex.ru).

© Амбарова П. А., Стафеева А. Д., 2021

применяются различные методы социальной инженерии. Один из них — социальное проектирование «серебряных» профессий. Метод позволяет снять претензии к кабинетному формату развития мер поддержки образовательной и трудовой активности старшего поколения россиян, сблизить в процессе конструирования социальной реальности потребности этой социальной общности и интересы государства.

Современное состояние «серебряного» образования и «серебряного» рынка труда

Применение метода социального проектирования «серебряных» профессий базируется на четком понимании того, что сегодня представляет собой «серебряное» образование и каково состояние «серебряного» рынка труда. Проведенное в 2019–2021 гг. социологическое исследование¹ показало, что целостная система «серебряного» образования в России отсутствует [Амбарова, Зборовский]. Сложилось лишь отдельные образовательные практики для людей «третьего возраста» [Лесина; Марон, Степанова; Педагогика взрослых].

Так, в сфере высшего образования мы можем найти примеры обучения «серебряных» студентов. Но это скорее единичные случаи, чем системная практика. Между тем социологические опросы показывают, что примерно четверть россиян «третьего возраста», имеющие потребность учиться, хотели бы это делать в университете, т. е. обучаться по университетским образовательным программам. В Свердловской области, по результатам нашего исследования, 26 % людей «серебряного» возраста выразили такое желание.

Анализ готовности университетов к внедрению модели «серебряного» высшего образования позволил сделать вывод о том, что у вузов пока нет большой заинтересованности в разработке и реализации таких программ. Подобная цель отсутствует в их программах развития, нет необходимых материальных ресурсов, преподаватели не владеют специальными педагогическими методиками. В то же время зарубежные и российские исследования обосновывают перспективы, возможности и преимущества развития таких программ в сфере высшего образования [International perspectives...]. В сфере среднего профессионального образования складывается примерно такая же ситуация, что и в высшей школе.

Сегмент дополнительного профессионального образования развивается более динамично, но и в нем ситуация далеко не идеальная. Этот вид «серебряного» образования поддерживается государством (посредством государственных программ), но финансовая помощь ограничена и четко определяется интересами государства. А оно заинтересовано в том, чтобы выполнить свои социальные обязательства перед пожилыми россиянами в связи с пенсионной реформой минимальными средствами, поэтому поддерживает «серебряный» рынок труда, вливая в него наскоро переобученных предпенсионеров и пенсионеров.

¹ Исследование проведено научной группой социологов УрФУ в составе: П. А. Амбарова (руководитель), Г. Е. Зборовский, Н. В. Шаброва, Е. А. Шуклина. Активное участие в сборе эмпирического материала принимала А. Д. Стафеева, студентка УрФУ.

Наше эмпирическое исследование проводилось в масштабах отдельного региона — Свердловской области. Сравнительный анализ данных статистики и социологических опросов по изучаемой тематике по другим регионам и стране в целом показал, что в Свердловской области складывается ситуация, по основным своим характеристикам подобная общероссийской. В связи с этим мы можем экстраполировать результаты анализа уральского «серебряного» рынка труда и «серебряного» образования на другие российские регионы.

Проведенный анализ институциональных практик обучения людей «третьего возраста» в сегменте дополнительного профессионального образования показал, что они не соответствуют образовательным потребностям и интересам данной социальной группы, особенно «молодых» пенсионеров и предпенсионеров (подробно результаты представлены в работах [Зборовский, Амбарова; Шаброва]). Государство таким образом просто заполняет пустующие, часто непривлекательные ниши на рынке труда, реализуя тип реактивной государственной политики содействия занятости пожилых людей. В качестве аргумента приведем отрывок из экспертного интервью:

Безработные, граждане, желающие сменить профессию, могут обучиться не тому, чему они хотят. Вот, например, я желаю стать журналисткой, желаю стать модельером. К сожалению, у нас нет такой возможности. Это может себе позволить только очень богатое государство. Поэтому в России начиная с 1990-х гг. установка очень рациональная: отбор специальностей идет в зависимости от состояния рынка труда. Департамент по труду и занятости проводит очень серьезную аналитическую работу: какие профессии востребованы на рынке труда, анализируют наличие вакансий в разрезе отраслей и так далее... И не только изучают текущую ситуацию, но и на ближайшую перспективу. Исходя из результатов такой аналитической работы они определяют перечень профессий, которые востребованы на рынке труда. Ну и плюс, конечно же, учитывают территориальную специфику. Если, например, в Екатеринбурге нужны дизайнеры витрин, то в Таборах с витринами туговато... Прагматичный такой достаточно подход (эксперт 5).

Очевидно, что формирование «серебряного» образования в Свердловской области привязано к тенденциям ее социально-экономического и социокультурного развития. Сегмент профессионального «серебряного» образования соотносится с показателями «серебряного» рынка труда в регионе. По результатам исследования привлекательности рынка труда для пенсионеров в различных регионах России, проведенного в 2019 г. РИА Новости, Свердловская область заняла 33-е место в рейтинге среди 79 регионов (набрав 48,4 из 100 баллов²) [Рейтинг регионов...], поднявшись с 37-го места, занятого ею в 2018 г. Между тем, согласно

² Индекс привлекательности рынка труда для пенсионеров рассчитан на основе данных Росстата по занятости, условиям и оплате труда людей пенсионного возраста по каждому региону. В качестве индикаторов использованы девять показателей: уровень занятости пенсионеров, безработица среди людей пенсионного возраста, среднее время поиска работы, доля пенсионеров в общей численности населения, соотношение средних зарплат и зарплат работников пенсионного возраста, уровень зарплат работающих пенсионеров относительно стоимости продуктовой корзины, благоприятность климата, индекс развития рынка труда и средний возраст дожития. Все индикаторы оценивались в диапазоне от 1 до 100.

статистике, начиная с 2012 г. в Свердловской области постепенно снижался уровень занятости населения в возрасте от 55(60) до 72 лет³, достигнув в 2019 г. самой низкой отметки за указанный период — 24,5 % (табл. 1). Уровень безработицы среди людей данного возраста достиг наивысшей отметки за этот период в 5 % в 2017 г. При этом среднее время поиска работы занимало и занимает сейчас не менее полугода, достигнув в 2016 г. самого высокого показателя — 9,5 месяцев.

Таблица 1

**Показатели, характеризующие занятость
населения Свердловской области в возрасте старше трудоспособного
(от 55 лет для женщин и 60 для мужчин до 72 лет)***

Год	Уровень занятости, %	Уровень безработицы, %	Среднее время поиска работы, мес.
2012	28,2	3,8	8,5
2013	30,3	3,3	8,6
2014	29,6	4,3	7,4
2015	30,7	4,2	9,0
2016	28,2	3,5	9,5
2017	25,4	5,0	6,7
2018	25,3	3,0	8,4
2019	24,5	2,4	8,8

* Составлено по: [Выборочное исследование рабочей силы...].

Что касается связи образовательного капитала, имеющегося у людей «третьего возраста», и шансов их трудоустройства, то в Свердловской области наблюдается общеизвестная тенденция: чем выше уровень образования, тем больше возможностей найти работу (табл. 2). Даже небольшое повышение квалификации или получение дополнительных компетенций («горизонтальное» профессиональное развитие) обеспечивают дополнительные шансы на трудоустройство, особенно безработных пенсионеров. Несмотря на то что курсы «серебряного» дополнительного образования, запущенные в рамках госпрограмм, не охватывают всего спектра образовательных интересов «серебряных» свердловчан, говорить об их абсолютной бесполезности было бы неправомерно. Обучение по таким программам также оказывает положительное влияние на трудоустройство людей «третьего возраста». Так, по данным Департамента информационной политики Свердловской области, в 2019 г. более 3,5 тыс. граждан пенсионного возраста, обратившихся в центры занятости, прошли профессиональное переобучение или дополнительное обучение в рамках повышения квалификации и были трудоустроены. Это составило почти 80 % от числа всех заявивших о желании найти работу жителей региона данной возрастной категории [Почти 80 % пенсионеров Свердловской области...].

³ Показатели приводятся по методике МОТ.

Таблица 2

**Структура безработных граждан Свердловской области
по уровню образования в возрасте старше трудоспособного
(данные на конец I квартала 2018–2019 гг.), %**

Год	Всего	Образование			
		высшее	среднее профессио- нальное	среднее общее (неполное и полное) образование	не имеют основного общего
2018	100	15,9	36,9	45,3	1,3
2019	100	17,2	41,2	40,1	1,5

Трудовая активность свердловских пенсионеров и их активность по поиску занятости весьма заметны. Оснований для ее снижения нет и не предвидится в ближайшем и отдаленном будущем. Спектр причин такой активности традиционен и не отличается от общероссийской картины [Sinyavskaya, Chervyakova, Gorvat]. По данным Свердловскоблстата, в 2018 г. доля людей пенсионного возраста в структуре занятого населения области составила 10,39 %, увеличившись по сравнению с 2017 г. на 1,32 % [Управление Федеральной службы...]. Это превысило показатели прогноза баланса трудовых ресурсов региона, согласно которому в 2018 г. численность работающих пенсионеров должна была составить 209,9 тыс. чел. [Прогноз баланса трудовых ресурсов...]⁴. В 2018 г. численность занятых женщин пенсионного возраста достигла 157,1 тыс. чел, мужчин — 57,7 тыс. чел. При этом средний возраст 2,5 тыс. работников — старше 72 лет. В целом такая ситуация сложилась на фоне повышения среднего возраста работников в Свердловской области: в 2018 г. у работающих женщин он составил 41,4 года (в 2017 г. — 41,2), у работающих мужчин — 40,6 года (в 2017 г. — 39,4).

Рассмотрим, в каких сегментах регионального рынка труда сегодня востребованы люди «третьего возраста». Прежде всего, следует разделить занятых уральских пенсионеров на две группы. Первую составляют те, кто после выхода на пенсию продолжил трудиться на прежнем месте. Статистические данные, показывающие численность представителей этой группы, отсутствуют. Однако проведенные нами исследования (анализ контента сайтов рекрутинговых агентств и экспертные интервью) показали, что области их занятости — это преимущественно государственные организации сферы здравоохранения, образования, учреждения, оказывающие муниципальные и государственные услуги, крупные производственные корпорации, придерживающиеся принципов социальной ответственности и испытывающие дефицит инженерно-технических кадров. Приведем отрывок из интервью с работодателем из коммерческого сектора:

⁴ Согласно межотраслевой Стратегии развития условий функционирования рынка труда и занятости населения Свердловской области на период до 2035 г., прогноз изменений численности работающих граждан, находящихся за пределами трудоспособного возраста, показывал увеличение со 111,1 тыс. чел. (3,8 %) в 2009 г. до 191,5 тыс. чел. (7,4 %) к 2021 г.

На нашем предприятии существует программа поддержки работников старшего возраста. Порой люди достигают этого возраста и не могут физически работать на определенных рабочих местах, соответственно, предприятие предлагает им в рамках предприятия сменить рабочее место, и достаточно часто для этого требуется изменение квалификации, изменение образования. Обучение проходит либо на территории предприятия, либо в учебных центрах, в университетах, училищах. Предприятие заинтересовано в таких сотрудниках и продолжает их удерживать, потому что очень часто эти люди обладают опытом и довольно преданы предприятию (Б. Л., руководитель производственного предприятия).

Как правило, в таких организациях трудятся работники с высоким образовательным уровнем, относящиеся к категории высококвалифицированных специалистов. Положение представителей данной группы достаточно стабильно: они имеют гарантии занятости, не потеряли в зарплате, не понизили свой социальный и профессиональный статус.

Вторая группа работающих свердловских пенсионеров образована теми, кто сменил место работы после выхода на пенсию. В отсутствие статистических данных мы можем только предположить, что они образуют большинство работающих пенсионеров. Согласно исследованиям, это самая уязвимая категория пожилых работников на рынке труда: они часто меняют место работы, снижают уровень своих запросов к вознаграждению и условиям труда, не могут сохранить прежний социально-профессиональный статус (работают на местах с низкими квалификационными требованиями либо занимаются неквалифицированным трудом).

Отчетливо проявляется тенденция движения трудовых ресурсов, образованных людьми пенсионного возраста, в непривлекательные сегменты регионального рынка труда — с невыгодными условиями труда, низким уровнем заработной платы, нестабильной занятостью. Отчасти это вызвано ситуацией, сложившей в регионе. По данным Департамента по труду и занятости населения Свердловской области, в 2017 г. потребность в специалистах высшей квалификации в общем объеме заявленных вакансий составила всего 14,5 %, в то время как доля безработных, относящихся к этой группе специалистов, достигла 25,9 %. В то же время потребность в неквалифицированных работниках была на уровне 22,9 %, а доля безработных в названной группе — всего 14,6 %.

При такой ситуации на рынке труда службы занятости и работодатели предлагают старшему поколению прежде всего вакансии из вторичного сегмента рынка труда — уборщиков, охранников, операторов колл-центров, водителей, комплектовщиков на складе, курьеров, разнорабочих, сторожей, продавцов, контролеров, дворников, консьержа [«Найти работу очень сложно»...]. Об этом свидетельствуют материалы проведенных интервью:

В наших организациях люди старшего возраста работают на разных уровнях и разных должностях. Наибольшее их количество работает в сфере обслуживания и эксплуатации зданий — горничные, электрики, сантехники, уборщики помещений, дворники. Единичные случаи сотрудников старшего возраста — в управлении. Это руководитель отеля, бухгалтера (М. А., директор управляющей компании холдинга).

Анализ направлений образовательной подготовки и профориентационной деятельности служб занятости Свердловской области свидетельствует об ориентации данной государственной структуры на заполнение рынка труда в основном специалистами рабочих профессий (квалифицированными и неквалифицированными):

Служба занятости обучает по профессиям, востребованным сегодня на рынке труда. Это, например, швеи, парикмахеры, повара, пекари, кондитеры, продавцы. Это те профессии, по которым берут на работу людей в таком возрасте. Обучаем по профессиям, которые дают самозанятость, — парикмахерскому, швейному делу (С. И., представитель службы занятости).

По стратегической направленности эту политику можно назвать реактивной, поскольку она является реакцией органов власти на сигнал с рынка труда. Такая политика определяет задачи и содержание работы с людьми «третьего возраста», обратившимися в службы занятости. Региональные органы исполнительной власти и подведомственные им учреждения не выполняют важнейшей управленческой функции, актуальной в ситуации социальной и экономической неопределенности, — они не занимаются регулированием и развитием «серебряного» рынка труда. Вектор их деятельности направлен только в одну сторону — перестроения самой общности людей «третьего возраста», ее «подгонки» под сложившийся рынок труда [Об утверждении...].

Об отсутствии эффективной стратегии в отношении исследуемой группы свидетельствует рост теневого рынка труда пенсионеров [Пенсионерам пригрозили штрафами и тюрьмой]. По оценкам экспертов, треть работающих пенсионеров в связи с невыгодными условиями индексации пенсий перешла в режим теневой занятости. Для бюджета это дало эффект, обратный ожидаемому: только в 2020 г. Пенсионный фонд России сэкономил около 400 млрд руб. на индексации пенсий, но при этом из-за сокращения официальной занятости не получит страховых взносов на сумму не менее полутриллиона рублей. По расчетам экспертов, еще по 200 млрд руб. из-за перехода в теневую занятость не получают другие внебюджетные фонды и бюджеты регионов и муниципалитетов [Биезбардис]. Для Свердловской области теневой рынок труда пенсионеров является такой же актуальной проблемой, как и для других субъектов РФ [Свердловское правительство призывает муниципалитеты...]. Его рост означает одновременно происходящий процесс девальвации образовательного капитала старшего поколения.

Таким образом, мы можем говорить, что цивилизованный «серебряный» рынок труда в Свердловской области (как и в России в целом) не развит и не регулируется государством. Ему также присуща тенденция роста теневой занятости «серебряных» людей: они работают в качестве самозанятых без договора и социальных гарантий, в качестве нянь, сопровождающих, оказывают частные услуги по ремонту, работают электриками, сантехниками, занимаются сбытом продукции со своего приусадебного участка, нанимаются охранниками на стоянки, зарабатывают частным извозом. Государство пытается регулировать такую ситуацию, периодически объявляя войну теневой занятости. Но военными методами эту

проблему не решить. К сожалению, исследований теневой занятости пенсионеров практически не проводится.

Мы видим, что сегодня сформировалась насущная потребность в переходе к проактивной образовательной и социально-трудовой политике в интересах людей «третьего возраста». В качестве аргументов сформулируем несколько тезисов:

1. Современному рынку труда в России не хватает качественных трудовых ресурсов (нужны работники, обладающие высокой квалификацией, опытом, ответственностью, временем, желанием учиться). Предпенсионеры и «молодые» пенсионеры обладают таким ресурсом. Несмотря на пандемию и безработицу, российский рынок труда продолжает испытывать дефицит качественных трудовых ресурсов. Но ни государство, ни работодатели не рассматривают в таком качестве людей «серебряного» возраста.

2. Работодатели не всегда понимают и знают, как использовать потенциал людей «серебряного» возраста. У них нет на это ни времени, ни лишних денег, ни желания. Им необходима система четких экономических стимулов для мобилизации трудовой ресурсности людей «третьего возраста». Здесь не работают штрафы, угрозы, а только система поощрений за трудоустройство, образование, адаптацию людей «серебряного» возраста к новым условиям и требованиям социально-трудовой жизни.

3. «Серебряным» работникам тоже нужна помощь. Им необходимы инструменты адаптации к современному рынку труда: новые компетенции, эффективно выстроенная система «серебряного» профессионального образования, обучение стратегиям трудоустройства и трудового поведения, новые профессии, законно прописанные в классификаторе профессий.

Все перечисленные направления и должны составить содержание проактивной государственной политики в отношении людей «третьего возраста».

Проектирование «серебряных» профессий и мест занятости для людей «третьего возраста»

Проектирование профессий представляет собой социальную технологию, особый метод социальной инженерии, позволяющий рационально разрешать противоречия, которые возникают из-за различий тенденций развития общества, рынка труда, производства и образования [Архипова]. Сегодня отдельные исследователи, эксперты [Заводчиков; Профессии будущего...] и целые «фабрики мысли» реализуют попытки проектирования профессий будущего, опираясь на футурологические прогнозы и форсайты. Один из самых известных кейсов — создание российского атласа новых профессий.

История атласа началась в 2010 г., когда эксперты в сфере образования собрались на форуме EduCamp, участники которого хотели разобраться, что будет происходить с российским образованием в последующие 15–20 лет. Так родился форсайт-проект «Образование — 2030», реализованный по методике Rapid Foresight Агентством стратегических инициатив (АСИ). В 2012 г. АСИ

и Московской школой управления «Сколково» был реализован новый проект под названием «Компетенции — 2030». В течение двух лет проводилась проработка требований к будущим специалистам новой экономики, и по материалам этого исследования в 2014 г. и был создан Атлас новых профессий. В декабре 2019 г. на пресс-конференции ТАСС была анонсирована его версия 3.0., в которой были представлены актуальные для России профессии уже на период 2030–2035 гг. Атлас разрабатывался АСИ совместно с WorldSkills Russia, МТС, Mail.Ru Group и издательством «Альпина».

Созданный Атлас новых профессий позиционируется как навигатор в мире профессий для школьников и студентов, т. е. молодежи, поэтому интересы, возможности и перспективы «серебряного» поколения, которое в структуре населения сегодня занимает примерно четвертую часть, он не затрагивает.

В этом смысле заслуживает внимания другой кейс — проект «Активная жизнь старшего поколения», реализованный в 2016 г. Высшей школой экономики при поддержке Союза пенсионеров России [Названы 20 новых перспективных профессий...]. В рамках проекта были определены шесть отраслей, которые будут активно развиваться в ближайшие 10–15 лет в Московской области, — городской туризм, торговля, строительство, транспорт, связь, образование, здравоохранение и социальные услуги. «Серебряные» профессии, отнесенные к той или иной отрасли, представлены в табл. 3.

Таблица 3

**Отраслевая структура профессий для людей «третьего возраста»,
разработанная в проекте «Активная жизнь старшего поколения»
(Московская область)**

Отрасль региональной экономики	Вид «серебряной» профессии
Туризм и торговля	Архитектор территорий Консьерж робототехники Разработчик дополненной реальности территорий
Строительство	Специалист по модернизации строительных технологий BIM-менеджер-проектировщик Проектировщик доступной среды Проектировщик инфраструктуры «умного дома»
Транспорт и связь	Проектировщик композитных конструкций транспортных средств Инженер-консультант по безопасности транспортной сети Консультант по безопасности личного профиля в сети
Образование	Разработчик образовательных траекторий Тренер по майнд-фитнесу Организатор проектного обучения Координатор образовательной онлайн-платформы
Здравоохранение	ИТ-медик Генетический консультант Архитектор медоборудования

Окончание табл. 3

Отрасль региональной экономики	Вид «серебряной» профессии
Социальные услуги	Социальный работник по онлайн-адаптации людей с ограниченными возможностями Защитник прав потребителей электроэнергии Модератор платформы общения с госорганами

За основу проектирования профессий в данном проекте был взят Атлас новых профессий (в версии 2.0). Из него были выделены специальности, которые не требуют радикального изменения профессиональной подготовки будущих пенсионеров, а также в качестве желаемых компетенций предполагают возрастную опыт. Проект был направлен на когорту профессионалов, которые начинали свою трудовую деятельность в 1990-е гг. и приближаются к пенсионному возрасту.

Это люди, которые не хотят мириться с нынешней ситуацией, когда работающие пенсионеры в основном заняты низкоквалифицированным трудом. По мнению разработчиков, их проект должен дать возможность будущим пенсионерам не потеряться профессионально в быстро меняющемся мире информационных технологий, найти для себя новую профессию и оставаться востребованными.

Проект ВШЭ является, пожалуй, первой и пока последней попыткой проектирования «серебряных» профессий в России.

Приведем еще один пример — это исследование Института Брукинга (Brookings Institute, США, 2019), которое позволило выделить 42 новые профессии для работников, потерявших места занятости вследствие автоматизации [Careers of the Future...]. Знакомство с американской версией Атласа новых профессий показало, что в ней нашла отражение тенденция старения населения, потому что среди 42 профессий некоторые были ориентированы на пожилых людей. Однако в чистом виде «серебряных» профессий разработчики не выделили.

Мы видим, что попытки прогнозирования рынка труда и развития института профессии сегодня активно предпринимаются. Правда, некоторые из них утопичны. Как сказал один из журналистов «Коммерсанта», «список новых профессий выдает в экспертах “Сколково” полет фантазии» [Лесков]. Все перечисленные профессии и сферы занятости могут появиться только в том случае, если в России изменится тип общества и его развитие действительно будет базироваться на знаниях и высоких технологиях. А пока реальность такова, что няни, дворники, охранники остаются самыми подходящими профессиями для всех безработных, включая пенсионеров. И все же потребность в создании атласа «серебряных» профессий очевидна. Его разработка может стать реперной точкой в трансформации политики в интересах людей «третьего возраста».

Технология разработки атласа включает в себя несколько этапов:

1. Проведение исследований и прогнозирование развития сферы «серебряного» образования, образовательного и профессионального капитала «серебряных» людей. Необходим организованный мониторинг динамики составляющих этого капитала. Он позволит фиксировать следующие моменты:

- изменение уровня образования людей «серебряного» возраста;
- соотношение представителей тех или иных профессий;
- багаж актуальных компетенций (профессиональных, общекультурных, общесоциальных);
- трансформацию образовательных интересов «серебряных» людей;
- динамику включенности их в практики непрерывного образования
- потребностей в профессиональном развитии (намерений сменить/сохранить профессию).

2. Проведение исследований и прогнозирование развития «серебряного» рынка труда и поведения его основных акторов, а именно:

- мотивации работодателей на работу и взаимодействие с пожилыми сотрудниками;
- трудовой мотивации и стратегий трудового поведения «серебряных» работников.

3. Конструирование продуктов и услуг, потенциальными создателями которых могут быть люди «третьего возраста».

4. Изучение ресурсности людей «третьего возраста», обеспечивающей «производство» таких продуктов и услуг. К важнейшим ресурсам рассматриваемой социальной группы относятся:

- трудовой и жизненный опыт;
- наличие свободного времени, необходимого для поэтапного выстраивания взаимодействий;
- острая потребность в общении;
- эмоциональный интеллект и гибкость социального интеллекта;
- прекрасное знание интересов и потребностей своей возрастной группы.

5. Разработка перечня профессиональных и надпрофессиональных компетенций.

6. Создание «паспорта» профессии, т. е. составление профессиограммы.

Заключение

Развитие «серебряного» рынка труда и «серебряного» профессионального образования, поддерживающего его тренды, может осуществляться по нескольким направлениям. Первое — интегративное — предполагает нивелирование различий между профессиями и местами занятости для представителей молодого, среднего и старшего поколений, выравнивание возможностей трудоустройства и профессионального развития для всех поколений. Серьезным барьером на пути реализации такого сценария является наличие объективных расхождений между компетентностным профилем каждого поколения в некоторых сегментах рынка труда (например, в ИТ-отрасли). Благоприятным же фактором является наличие множества других сфер занятости, где различия в образовательном и профессиональном бэкграунде поколений отсутствуют, либо незначительны, либо легко преодолеваются благодаря эффективно выстроенной системе «серебряного» образования. Устранение такого деструктивного фактора развития рынка труда,

как эйджизм, негативные возрастные стереотипы, в этом случае становится предметом специальных технологий управления общественным мнением.

Второе направление развития «серебряного» рынка труда связано с практиками квотирования мест занятости для предпенсионеров и пенсионеров. Такое направление требует не создания новых профессий, а разработки механизмов государственного регулирования и стимулирования активности работодателей по трудоустройству, удержанию, адаптации и обучению «серебряных» людей. Для «старых» сегментов российского рынка труда, включающих традиционные, сохраняющие свою актуальность профессии, этот сценарий развития приемлем и даже необходим как этап эволюции (от реактивной к проактивной) государственной политики в интересах старшего поколения россиян.

Третье направление развития «серебряного» рынка труда связано с проектированием новых «серебряных» профессий. Именно рассмотрению этого вопроса и была посвящена данная статья. Проведенное исследование «серебряного» рынка труда и «серебряного» образования в Свердловской области показало, что разработка атласа «серебряных» профессий является актуальной и привлекательной задачей для исследовательских коллективов и «фабрик мысли». Методологические и методические инструменты его разработки созданы и апробированы. Вопрос заключается в том, кто поддержит такую исследовательскую и проектную инициативу в интересах старшего поколения россиян.

Амбарова П. А., Зборовский Г. Е. Профессиональное образование для людей «серебряного возраста» // Образование и наука. 2019. Т. 21, № 10. С. 59–88.

Архитова О. В. Форсайт-технология как основа проектирования профессий будущего в сфере культуры и образования // Петерб. экон. журн. 2018. № 2. С. 42–50.

Биезбардис Е. Конституция и индексация: решаются ли проблемы работающих пенсионеров. URL: <https://www.rbc.ru/opinions/economics/29/01/2020/5e2ff17f9a7947a0da9d6035> (дата обращения: 14.09.2021).

Выборочное исследование рабочей силы в Свердловской области, 2019 г. URL: <https://rosstat.gov.ru/compendium/document/13265> (дата обращения: 20.03.2020).

Заводчиков Д. П. Проектирование профессий будущего как проблема психологии // Инновации в профессиональном и профессионально-педагогическом образовании : материалы 22-й Междунар. науч.-практ. конф. (18–20 апреля 2017 г., г. Екатеринбург, РГППУ). Екатеринбург, 2017. С. 363–366.

Зборовский Г. Е., Амбарова П. А. «Серебряное» образование как ресурс развития региона // Вестн. РУДН. Социология. 2020. Т. 20, № 4. С. 939–952.

Лесина Л. А. Онлайн-образование как способ повышения ресурсности людей «серебряного» возраста // Изв. Урал. федер. ун-та. Сер. 1 : Проблемы образования, науки и культуры. 2020. Т. 26, № 4. С. 186–198.

Лесков С. Надуманные работники. URL: <https://www.kommersant.ru/doc/2410479> (дата обращения: 30.09.2021).

Марон А. Е., Степанова М. В. Образование пенсионеров: тенденции и опыт развития // Человек и образование. 2017. № 4. С. 86–92.

Названы 20 новых перспективных профессий для людей старшего возраста. URL: <https://www.asi.org.ru/report/2017/06/01/moskva-novye-professii-dlya-rabotayushhih-pensionerov/> (дата обращения: 29.09.2021).

«Найти работу очень сложно»: где ждут пенсионеров. URL: <https://www.gazeta.ru/business/2019/11/18/12819056.shtml> (дата обращения: 12.09.2021).

Об утверждении Положения об организации профессионального обучения и дополнительного профессионального образования лиц в возрасте 50 лет и старше, а также лиц предпенсионного возраста : Постановление Правительства Свердл. обл. от 27 февр. 2019 г. № 138-ПП. URL: <http://docs.cntd.ru/document/553208481> (дата обращения: 21.03.2021).

Педагогика взрослых: организация профессионального обучения граждан старшего возраста / Л.И. Воронина, Т.И. Касьянова, Т.Е. Радченко, Т. М. Резер. Екатеринбург, 2020. 248 с.

Пенсионерам пригрозили штрафами и тюрьмой. URL: <http://pensionerrossii.ru/news/3982-pensioneram-prigrozili-shtrafami-i-turmoi.html> (дата обращения: 20.03.2021).

Почти 80 % пенсионеров Свердловской области, обратившихся в центры занятости, трудоустроены. URL: <http://midural.ru/news/style/page8/document157936/> (дата обращения: 25.09.2021).

Прогноз баланса трудовых ресурсов Свердловской области, 2016–2022 гг. URL: http://economy.midural.ru/sites/default/files/files/btr16_22.pdf (дата обращения: 11.09.2021).

Профессии будущего: от прогнозов к проектированию (материалы «круглого стола») // Университетская книга. 2016. № 4. С. 66–69.

Рейтинг регионов по привлекательности рынка труда для пенсионеров — 2019. URL: <https://riarating.ru/infografika/20191119/630142075.html> (дата обращения: 30.09.2021).

Свердловское правительство призывает муниципалитеты бороться с «теневой» занятостью. URL: <https://ekb.dk.ru/news/sverdlovskoe-pravitelstvo-prizyvaet-munitsipaliteti-borotsya-s-tenevoy-zanyatostyu-236979330> (дата обращения: 25.09.2021).

Управление Федеральной службы государственной статистики по Свердловской области и Курганской области (приводятся данные на конец II квартала 2017 и 2018 гг.). URL: http://sverdl.old.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/sverdl/ru/statistics/sverdlStat/population/ (дата обращения: 12.09.2021).

Шаброва Н.В. Государственная образовательная политика в отношении людей «третьего возраста»: проблемы и противоречия // Вопр. управления. 2019. № 3. С. 258–271.

Careers of the Future: 42 Professions of Tomorrow. URL: <https://medium.com/swlh/careers-of-the-future-42-new-professions-of-tomorrow-5d3905f8513> (accessed: 30.09.2021).

International perspectives on older adult education / Ed. by B. Findsen, M. Formosa. Cham, 2016. 519 p.

Sinyavskaya O., Cherviakova A. A., Gorvat E. S. Does job change after becoming a pensioner contribute to maintaining employment in old age? // NRU HSE. Series WP BRP. Ser. : Public and Social Policy. 2020. № 25.

Статья поступила в редакцию 30.09.2021 г.