

UDC 37

DOI: 10.17748/2075-9908-2016-8-2/1-97-108

GREBENNIKOVA Veronika M.

Kuban State University,
Krasnodar, Russia
vmgrebennikova@mail.ru

ГРЕБЕННИКОВА Вероника Михайловна,

Кубанский государственный университет,
Краснодар, Россия
vmgrebennikova@mail.ru

MOTSAR Larisa

Kuban State University,
Krasnodar, Russia

МОЦАРЬ Лариса Степановна,

Кубанский государственный университет,
Краснодар, Россия
motsar@kubsu.ru

SPULBER Diana,

University Rome and University of Genoa,
Genoa, Italy
diana.spulber@unige.it

SPULBER Diana,

Университет в Риме и Университет Генуи,
Генуя, ИТАЛИЯ
diana.spulber@unige.it

PROFESSIONAL AND SOCIAL ADAPTATION IN OLD AGE

The article examines the experience of old people education in the Krasnodar region. Education of old people needs in the legal, methodological, social and psychological support. Professional and social adaptation during adulthood is a very important period for old people. Training of personality with special educational needs in the context of personality development is seen as a stage of adaptation, adaptation to the activity, finding ways to realize the potential abilities for pensioners in life. As a fact, people of creative labour, interacting with the macro-economic environment, such as, policy, social and educational activities, is more resistant to growing old.

Keywords: personality, professional readiness, training of personality, socio-psychological adaptation, old age, elderly people, pensioners

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ АДАПТАЦИЯ ЛИЧНОСТИ В ПОЖИЛОМ ВОЗРАСТЕ

В статье анализируется опыт образование пожилых людей в Краснодарском крае. Образование пожилых людей нуждается в правовой, методической, социальной и психологической поддержке. Профессиональная и социальная адаптация во взрослой жизни является очень важным периодом для пожилых людей. Обучение личности с особыми образовательными потребностями в контексте развития личности рассматривается как этап адаптации к деятельности, поиск путей реализации потенциальных способностей для пенсионеров в жизни. Люди творческого труда, взаимодействующие с экономической окружающей средой, например, политики, работники социальной и образовательной сфер деятельности, более устойчивы к профессиональной адаптации.

Ключевые слова: профессиональная готовность, психологическая адаптация пожилых людей, психологическая поддержка, обучение личности.

In modern society, the question of adaptation of people becomes more urgent on the background of the current socio-cultural, economic, technological transformations, so to changes in General as to specific situations of professional activity.

In the most General terms, the professional adaptation is the process of a person entry into a new employment situation, where his personality is interacted with professional environment, affecting the system of relations in the team. If relatively recently professional adaptation was associated primarily with the initial phase of professional activity [15], but now, the look at the problem becomes more wider. Professional adaptation is considered as a stage of professional formation, which is associated with dramatic changes in the types and forms of activity, its nature and even the social environment of the individual [16].

Thus, an increasing in the social, economic, production and other areas uncertainty, the randomness and disorganization worsening of them, the emergence of many "environments" adaptation, their complexity and qualitative change not only dramatically increase the demands on the adaptive abilities of the personality but also significantly expand the field of professional adaptation. Earlier, it was discussed exclusively as a problem of young professionals, now the occupational adaptation is becoming very important for individuals of any age and at any stage of professional formation.

Professional adaptation can be defined as the process of personality's entry into a new employment situation, where his personality and professional environment interact, affecting the system of relations in the team. To address the readiness of the individual to the activity as such there are different approaches. Among them the most common are functional, in which readiness is viewed as a mental state (Y. M. Zabrodin, et al.) and also personal, where the readiness is investigated as a stable personality characteristic, and as a complex of personality trait (B. G. Ananiev, et al.)

During the period of study complex activity-oriented psychological properties and qualities in the personality is formed. It's seen through the factors of readiness for professional activity and life in society. For this reason, the problems of professional adaptation, taking advantage of psychological

readiness for change of leading activities and their pedagogical maintenance is often investigated in the context of the process of professional education [13, etc.].

More the less the experts pay attention to the discussion of professional adaptation during adulthood, however, this problem is becoming more acute. In a changing technological environment tens of thousands of people are facing the problem of changes in the profession, the development of new, unfamiliar activities. Poor coordination of educational institutions and the labour market compound this problem and it often leads to overproduction of professional training system, the undemand specialists on the labour market. So, as I. I. Mironova is noted, the reduction in the number of students in specialized secondary educational-institutions was the result of changes in the system of professional education in the 90s of the twentieth century and the first decade of the XXI, mass production of school graduates of unclaimed specialists, large disparities between the needs of national economy and specialization graduates [9, c. 122].

There is another category of people for whom the professional adaptation is extremely important, elderly one. The population is ageing, the number of older people is increasing and their share in total population over the last decade has become a global phenomenon, characteristic not only for developed countries, but almost to all over the world. There are different points about the causes of demographic change. According to most researchers, it is determined as a constant reduction in the number of children due to the decrease in the birth rate and the increasing number of elderly and old people due to increased life expectancy [8, c. 16].

In this regard, the evolution of approaches to defining the lower boundary of the elderly is a very interesting thing, significantly various, not only in different historical periods, but also in the different countries. According to M. A. Denisenko, they correspond to the most common retirement age adopted in different countries of the world. As history shows, the retirement age was established not so much by physiological or demographic criteria, but much depending on the outcome of the struggle employers, governments and trade unions [4, c. 27-28]. So, one of the first systems of social security, formed in the late 19th century, the average age of retirement to 70 years was established, but only units of people lived to this age.

In the twentieth century the lower retirement was considered to be a great social achievement, but by the end of the century the situation had been changed. And if in Russia people of working age are men aged 16 to 59 and women aged 16 to 54 years of age, and people over the limit of working age are classified as elderly [14], in the international classifications 60 years older persons aged is included to this group (the world average). But this boundary tends to increase. At least according to the latest UN recommendations the boundary is recommended to determine at the age of 65. This is due to changes in legislation in many countries, increasing the age of retirement (table 1)

Table 1 - The retirement age in the developed world, according to 2012

Country	Age of retirement		Note
	Men	Women	
Austria	65	60	
Belgium	65	65	
UK	65	60	In 2016 it is planned to increase the retirement age for men
Germany	65-67	65-67	
Norway	67	67	
USA	65	65	By 2015 it is planned to raise the retirement age to 69 years
France	60	60	By 2015 it is planned to raise the retirement age to 62 years
Sweden	61-67	61-67	The draft law is developing the retirement age increase to 75 years
Switzerland	65	64	
Japan	70	70	
Russia	60	55	

As can be seen from the data, Russia is among the countries with the earliest retirement. Only a few countries set the same boundaries (Belarus, Ukraine, Uzbekistan and China), it is not already meet world practice. Also, the fact is that the age of retirement is correlated with the average life expectancy in the country (Fig. 1).

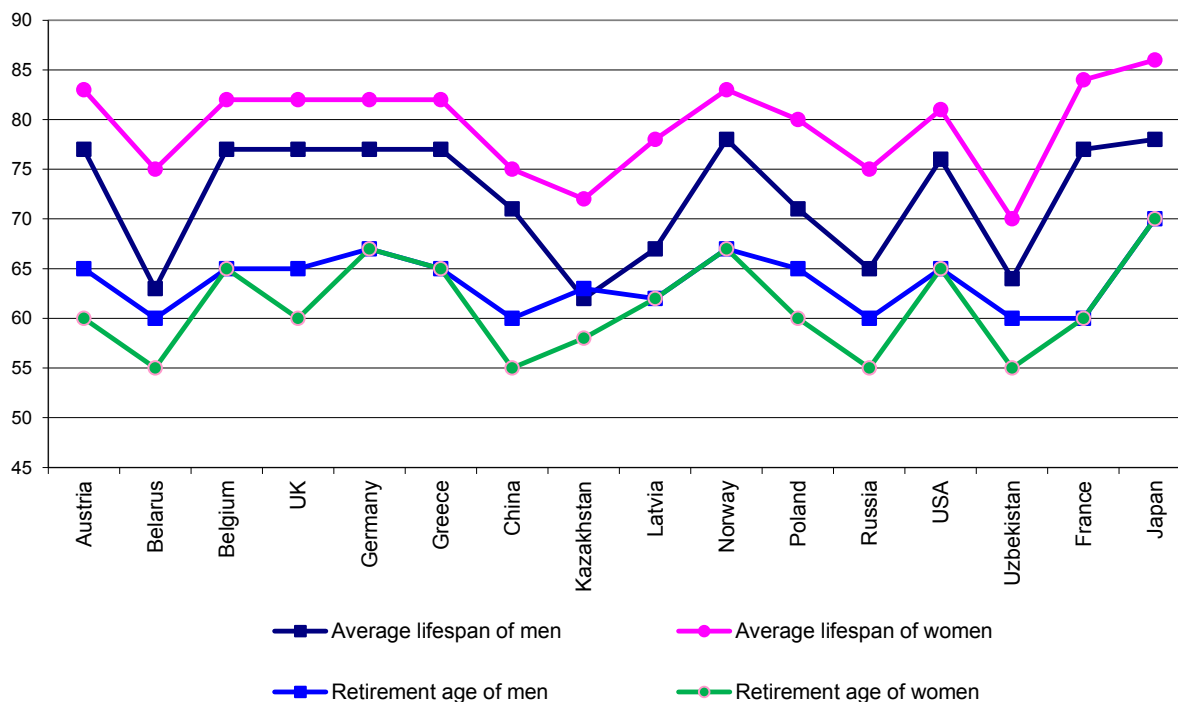


Figure 1 - Average lifespan and retirement age in countries of the world

Today, the attitude toward retirement has changed dramatically. The majority of women at the age of 55 and men at 60 years of age have reasonably good health and activity. At the same time the employers do often limit the ability of workers. This problem requires an integrated approach - social, economic and technological. The development of medicine allows us to hope that the age of "active ageing", i.e. the state when outpassed 55, 60 and even 65-year-old age person can lead a full life and maintain high professional activity is steadily increasing. Automation of production will give the chance for older working people even with deteriorating physical-sky condition. The transition to the information society also extends the functionality of older age.

In 1982, the United Nations convened the world Assembly on ageing, the purpose of which was "the development of an international programme aimed at providing guarantees of economic and social security for the elderly, as well as opportunities for contribution to national development" [2]. At the Assembly it was decided that the government should facilitate the participation of older persons in life of economics. With this purpose:

- a) Appropriate measures should be taken, in cooperation with the organizations of employers and workers, so that older workers could fully as possible, continue to satisfy the conditions and to have a guarantee of employment;
- b) Governments should eliminate any discrimination in the market of labour force and to ensure genuine equality of treatment in the professional life. Stereotypical negative attitudes towards older workers sometimes are common among entrepreneurs. Governments should adopt measures to inform entrepreneurs and consultants in matters of employment, of the abilities of older workers, which remain in most professions at a very high level. Older workers should enjoy equal access to programs and professional orientation systems, training and employment;
- c) Measures should be taken in order to help older people to find or regain employment or independent work by creating new opportunities for employment and facilitate their training or re-training. The right of workers to employment should be based rather on their ability to perform tasks than on the actual age.

The same ideas have evolved in the concept of the United Nations educational type, scientific and cultural organization (UNESCO) concerning learning throughout life, in which it is recommended to encourage the development of informal, organized on a community basis and aimed at the organization of leisure activities and entertainment programs for the aging in order to develop their sense of independence and responsibility towards society. These programs should be supported by national governments and international organizations.

Changes happening in society require decisions of psychological problems also, namely, the study of problems of professional adaptation of older workers who are forced to change the scope of activities in adulthood or are willing to learn new work after retirement.

In our opinion, the approach to forming the professional adaptation skills as basic of a future profession in old age in the period of learning as well as for training in earlier ages. However, adult "learners" training have specific features. They have more pronounced formation of man as the subject of cognition, communication and work. Moreover, modern society poses the task of continuous improvement knowledge and professional skills for an adult, expanding the scope of communication, in this context; the readiness to learn among people of older age groups is often even higher than in the young.

Psychologists prove that the most dangerous in the period of adulthood a state of stagnation should be considered with no progressive development of personality. Reasonable and adequate re-assessment of values in the middle of life will lead to a profound renewal of the personality; create favorable conditions for successful inclusion in the next age periods.

In advanced age a person experiences new challenges of development and the most important psychological tasks include: maintaining its consistency with own identity and finding the meaning of life. Solving problems of age level can be realized by using a person's internal resources, such as: the ability to social contacts and the need for them, unmet need of spiritual-cognitive, creative kind, the desire to change. People of creative labor, interact with the macro-economic environment (policy, social and educational activities) and so they are more resistant to growing old.

"Active" seniors can get a job they want and can perform. In Russia in average - third of persons of retirement age continue to work. Another trend is the increasing demand for qualified personnel in business and the civil service side of the labor market.

The transition to a new position and especially new job is a difficult stage in the life of any person. The unusual situations, not yet completely clear responsibilities - all create painful feelings. Fear and anxiety, loneliness and uncertainty are known satellites of the process of professional adaptation, overtaking in the first week of the employee's new job and causing serious psychological discomfort.

How to make the adaptation process took place in the shortest time as gently as possible? It is necessary to reduce the adaptation process and make it as soft as possible for the employee.

The adaptation process has two sides:

- professional - the acquisition of knowledge, skills, important personal characteristics, which was formed professionally and positive attitude towards work;
- socio-psychological development of socio-psychological climate, attitudes, norms and values adopted in the company, the approval of his position with the goals and objectives of the company.

A new employee will build relationships with the staff, based on their own experience and on the basis of his own resources (social, behavioral, person values). Starting a new job, people actively involved in professional and socio-psychological relations.

Psychologists in their papers determined that major feeling of an adult person should be the feeling of complacency (B. G. Ananiev, et al.). After all, the essence of life is to overcome the difficulties, doubts, diseases, defects, imperfections and suffering including (sad syndromes as afghan with the specific aftereffect in the period of adulthood). But the essence of life lies in the creation of a new sense of life, of transformation of potentially devastating events of human life in the process of its improvement. In this regard, the task of finding the skills of professional adaptation is a problem solved at any age.

At a press conference in RIA "Novosti" entitled "Russian pensioners: to find their place in modern society" the strategy of old retired persons was discussed. Future project should provide differentiated approach to definition forms of social support of the elderly: some of them would be treated, the others are trained. Russian pensioners are eager to go to work. This request went from the desire of a large number of older people to extend their employment longevity. According to statistics, retired persons continue to work likely in theirs "native" specialty as doctors and teachers, but there are also cases where pensioners are ready to change profession. In answering this query in Russia for several years there are training programs of computer literacy for retirees - in 2012 it was revealed 1300 new computer classes for seniors and in 2013 it became 1788.

Law has already changed. Before nowadays, the employment actualized at the level of the unemployed only, but from July 2013 the programme for the pensioners employment has begun to work in some subjects of the Federation, having the right to direct funds for retraining, advanced training of citizens who are beyond working age. Only one year about three thousand pensioners of Tatarstan,

Yakutia, Udmurtia, Khabarovsk Krai, Leningrad region, Kaliningrad have been trained through these programs.

In the Krasnodar region similar work has also been started. Thus, within the framework of the city program "Older generation" in Krasnodar retirees' free education is running. In the framework of the regional program "Promotion of employment" the region employment service also organized professional training. After graduation, the specialist is in demand and employed as the training is conducted only on demand in the region specialties. Hiring of the specialist is negotiated with the employer and monitored them in the workplace.

At the moment 120 retired residents have already become the participants of Kuban regional program "Promotion of employment". They will gain skills and knowledge in a range of specialties: cook, seamstress, PC user, seller, etc.[12]

Computer courses for the elderly are becoming increasingly popular. In the framework of the project "Electronic Citizen", leadership of Krasnodar Municipal Formation developed the concept of the programme implementation of population computer literacy study. The Krasnodar city administration of the municipal management of information, communication technologies and communications has developed a program of training course. In accordance with it one of the priority groups for training pensioners and the elderly are elected. The programme was launched in 2011 and up to date, every year in the city from 350 to 400 pensioners are learned, however, it is still a very insignificant figure for the region.

The importance of the problem under consideration is recognized at the highest level. So, in behalf of President Vladimir Putin it is stated to the Cabinet of Ministers States, that: until July 1, 2015, to prepare a strategy on the use of pensioners' labor potential of as a resource for economic growth of the country [11]. Legal requirements for employers are changed. Now age restrictions for citizens are deemed to be discriminatory.

Experts in the field of psychology and pedagogy should not stay aside. The problem of pensioner's professional adaptation, willing to prolong professional life should become subjects of research, in which its features should be studied, the relationship with no psychological forms of adaptation (biological, social, environmental, institutional, and et al.) that are specific for older age groups.

It is important to organize employment centers of appropriate level and psychological work with active retirees, to develop programs of professional adaptation for elderly people, to provide training, psychological counseling, which will enable people to prolong active life significantly, feeling its relevance and opportunities of professional development.

In General, summing up the review, we can conclude that the problems of professional adaptation in the modern world, acquire new traits, covering mature and older people wishing to continue to realize active life. The criteria for referring people to the elderly in most of States is the retirement age, but a single qualification for the recognition of the older man has not yet been developed in the world practice. Depending on the State, the elderly is considered the age of 60 years, but in recent years elderly borders have the trend to growth and in many ways this approach is quite objective.

The increase in the share of elderly in the total population of the planet (at the moment she is about 11%, but in 2050 will reach at the U.N. estimated 21% of the total in the world and 40% in developed countries), and the increase in life expectancy is accompanied by increase life quality. It leads to the fact that an increasing number of people in older age live sufficient activity and capacity. Legislative changes form for the elderly even more opportunities for self-realization, but the psychological aspects of this problem are often left outside the sphere of specialists' attention.

In this regard, there is a need to develop comprehensive programs of professional adaptation for older age groups, the search for new approaches in psychological work with older people on the level of employment, organization of trainings, individual programs, etc.

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ АДАПТАЦИЯ ЛИЧНОСТИ В ПОЖИЛОМ ВОЗРАСТЕ

В современном обществе, на фоне происходящих социокультурных, экономических, технологических трансформаций все более актуальным становится вопрос адаптации людей, как к происходящим изменениям в целом, так и к конкретным ситуациям профессиональной деятельности.

В наиболее общем виде под профессиональной адаптацией понимают процесс вхождения человека в новую трудовую ситуацию, где его личность и профессиональная среда взаимодействуют, влияя на систему отношений в коллективе. Но если сравнительно недавно профессиональную адаптацию связывали преимущественно с начальным этапом профессиональ-

ной деятельности [15], то сегодня взгляд на проблему становится значительно шире. Профессиональная адаптация рассматривается как любой этап профессионального становления связанный с кардинальными изменениями в видах и формах деятельности, ее характере и даже социальном окружении индивида [16].

Таким образом, возрастание неопределенности социальной, экономической, производственной и иных сфер, обострение их хаотичности и неорганизованности, появление множества «сред» адаптации, их усложнение и качественное изменение не только резко повышают требования к адаптивным способностям личности, но и существенно расширяют поле профессиональной адаптации. Рассматривавшиеся раньше исключительно как проблема молодых специалистов, вопросы профессиональной адаптации становятся сегодня актуальными для лиц любого возраста и на любом этапе профессионального становления.

С психологической точки зрения существуют различные подходы к рассмотрению проблемы готовности личности к деятельности как таковой. Среди них наиболее распространены функциональный, в котором готовность рассматривается как психическое состояние (Ю.М. Забродин и др.), и личностный, где готовность исследуется как устойчивая личностная характеристика, как комплекс личностных черт (Б.Г. Ананьев и др.).

Еще в период обучения у личности формируется комплекс деятельностно-ориентированных психологических свойств и качеств. Он рассматривается через факторы готовности к профессиональной деятельности и к жизни в социуме. Именно по этой причине вопросы профессиональной адаптации, психологической готовности к изменению ведущей деятельности и их педагогического сопровождения чаще всего исследуются в контексте процесса профессионального образования [13 и др.].

Значительно реже обращаются специалисты к вопросу профессиональной адаптации в период взрослости, вместе с тем эта проблема становится все более актуальной. В меняющейся технологической среде десятки тысяч людей сталкиваются с проблемой изменения профессии, освоения новых, ранее незнакомых видов деятельности. Усугубляет эту проблему и слабая координация образовательных учреждений и рынка труда, часто приводящая к перепроизводству системой профессионального образования специалистов, невостребованных на рынке. Так, в работе И.И. Мироновой отмечается, что результатом изменений в системе профессионального образования в 90-е гг. XX в. и первом десятилетии XXI стало сокращение числа обучающихся в средних специальных учебных заведениях, массовый выпуск высшей школой невостребованных специалистов, масштабные диспропорции между потребностями народного хозяйства и специализацией выпускников [9, с. 122].

Еще одна категория людей, для которых вопрос профессиональной адаптации чрезвычайно важен – пожилые. Демографическое старение населения – увеличение числа пожилых людей и их доли в общей численности населения – за последние десятилетия стало глобальным явлением, характерным не только для развитых стран, но практически для всего мира. Существуют разные точки о причинах изменения демографической ситуации. По мнению большинства исследователей, она обусловлена как постоянным сокращением численности детей вследствие снижения рождаемости, так и увеличением числа пожилых и старых людей в связи с ростом продолжительности жизни [8, с. 16].

В этой связи весьма интересна эволюция подходов к определению нижней границы пожилого возраста, существенно рознящейся не только в разные исторические периоды, но и в разных странах. По мнению М.А. Денисенко, они соответствуют наиболее распространенным пенсионным возрастам, принятым в разных странах мира. Как показывает история, пенсионные возраста устанавливались не столько по физиологическим или демографическим критериям, сколько в зависимости от исхода борьбы работодателей, государства и профсоюзов [4, с. 27-28]. Так, одни из первых систем социального обеспечения, сформированные в конце 19 в. устанавливали средний возраст выхода на пенсию 70 лет, но доживали до этого возраста единицы.

В XX в. снижение планки выхода на пенсию считалось огромным социальным завоеванием, но к концу столетия ситуация изменилась. И если в России людьми трудоспособного возраста считаются мужчины от 16 до 59 и женщины от 16 до 54 лет, а людей старше предельного трудоспособного возраста относят к категории пожилых [14], то в международных классификациях к группе пожилых относят лиц в возрасте 60 лет (в среднем по миру). Но и эта граница имеет тенденцию к увеличению. По крайней мере согласно последним рекомендациям ООН ее рекомендуется определять в 65 лет. Это связано с изменениями в законодательстве многих стран, увеличивших возраст выхода на пенсию (таблица 1)

Таблица 1 – Пенсионный возраст в развитых странах мира по данным на 2012 г.

Страна	Возраст выхода на пенсию		Примечание
	Мужчины	Женщины	
Австрия	65	60	
Бельгия	65	65	
Великобритания	65	60	С 2016 г. планируется повышение пенсионного возраста для мужчин
Германия	65-67	65-67	
Норвегия	67	67	
США	65	65	К 2015 г. планируется повышение пенсионного возраста до 69 лет
Франция	60	60	С 2016 г. – 62
Швеция	61-67	61-67	Разрабатывается законопроект о повышении пенсионного возраста до 75 лет
Швейцария	65	64	
Япония	70	70	
Россия	60	55	

Как видно из приведенных данных, Россия входит в число стран, где установлен самый ранний выход на пенсию. Только в нескольких странах мира установлены такие же границы (Беларусь, Украина, Узбекистан и Китай), что в целом уже не соответствует мировой практике. Отметим также и то обстоятельство, что возраст выхода на пенсию коррелирует со средней продолжительностью жизни в стране (рис. 1).

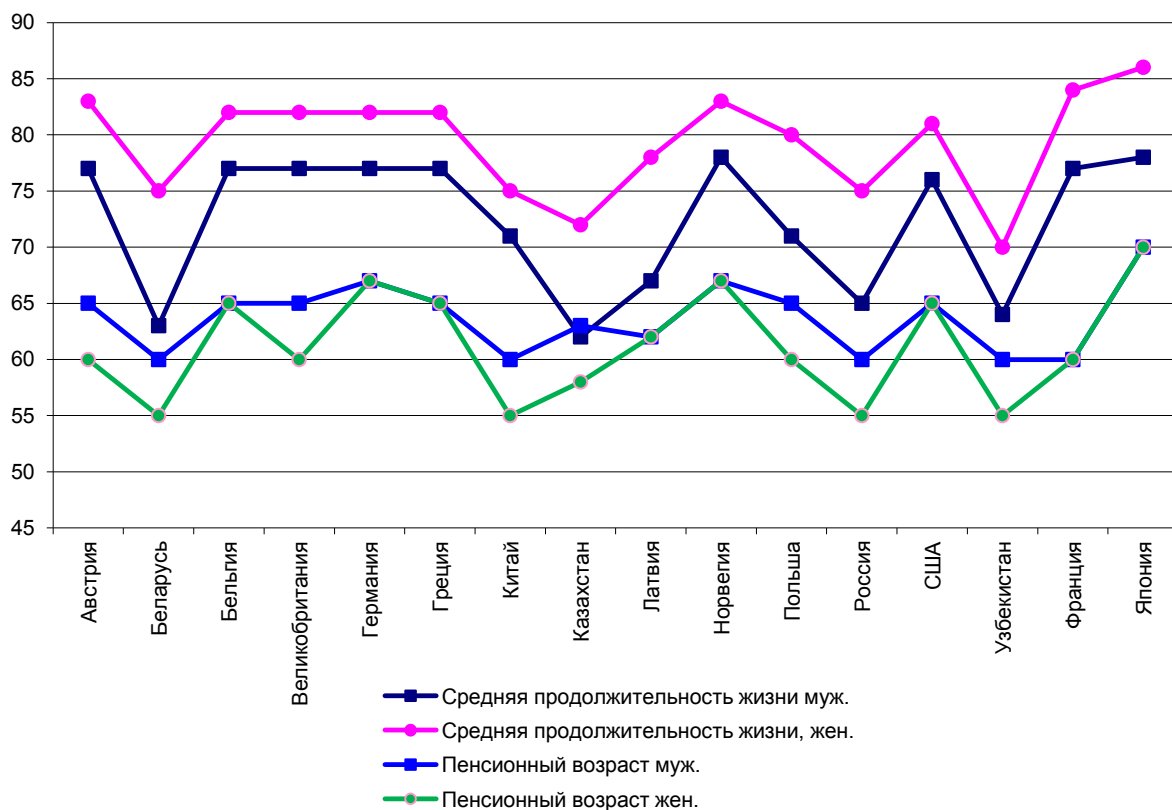


Рисунок 1 – Средняя продолжительность жизни и возраст выхода на пенсию в странах мира

Сегодня отношение к выходу на пенсию резко изменилось. Женщины в 55 лет и мужчины в 60-летнем возрасте в подавляющем своем большинстве сохраняют достаточно хорошее здоровье и активность. В тоже время работодатели часто ограничивают возможности работников. Эта проблема требует комплексного подхода – социального, экономического и технологического. Развитие медицины позволяет надеяться, что возраст «активной старости», то есть состояния, когда перешедшей границу 55-ти, 60-ти и даже 65-ти летнего возраста человек может ве-

сти полноценную жизнь и сохранять высокую профессиональную активность будет неуклонно повышаться. Автоматизация производства позволит работать даже стареющим людям с ухудшающимся физическим состоянием. Расширяет функциональные возможности старшего возраста и переход к информационному обществу.

В 1982 г. ООН провела Всемирную ассамблею по проблемам старения, целью которой стала «разработка международной программы действий, направленной на предоставление гарантий экономического и социального обеспечения лицам пожилого возраста, а также возможности для вклада в национальное развитие» [2]. На Ассамблее был принят решение о том, что правительства должны облегчать участие лиц пожилого возраста в экономической жизни. С этой целью:

а) следует принять соответствующие меры в сотрудничестве с организациями предпринимателей и трудящихся, с тем чтобы пожилые трудящиеся могли полностью, насколько это возможно, продолжать работу в удовлетворительных условиях и иметь гарантию занятости;

б) правительства должны устранить любую дискриминацию на рынке рабочей силы и обеспечить подлинное равенство обращения в профессиональной жизни. Среди предпринимателей подчас распространено стереотипное негативное отношение к пожилым трудящимся. Правительства должны принять меры для того, чтобы информировать предпринимателей и консультантов по вопросам занятости о способностях пожилых трудящихся, которые в большинстве профессий сохраняются на весьма высоком уровне. Пожилые трудящиеся должны также пользоваться равным доступом к программам и системам профессиональной ориентации, подготовки и трудоустройства;

с) следует принять меры, с тем чтобы помочь пожилым людям найти или вновь получить работу по найму или самостоятельную работу путем создания новых возможностей в области занятости и облегчения их подготовки или переподготовки. Право трудящихся на занятость должно основываться скорее на их способности выполнить поставленные задачи, чем собственно на возрасте.

Эти же идеи нашли свое развитие и в концепции Организации Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры (ЮНЕСКО), касающейся обучения на протяжении всей жизни, в которой рекомендуется поощрять развитие неофициальных, организованных на общественной основе и направленных на организацию отдыха и развлечений программ для стареющих в целях развития их чувства самостоятельности и ответственности перед обществом. Эти программы должны пользоваться поддержкой национальных правительств и международных организаций.

Происходящие в обществе изменения требуют решения и психологических задач, а именно, исследования проблем профессиональной адаптации пожилых работников, вынужденных изменить сферу деятельности в зрелом возрасте или готовых освоить новые виды работы, выйдя на пенсию.

По нашему мнению, подход к формированию навыков профессиональной адаптации еще в период обучения основам будущей профессии в пожилом возрасте так же правилен, как и при обучении в более ранних возрастах, вместе с тем, взрослые «обучающиеся» обладают и специфическими чертами. У них значительно полнее выражено формирование человека как субъекта познания, общения и труда. Более того, современное общество ставит перед взрослым человеком задачу непрерывного совершенствования своих знаний и профессионального мастерства, расширения сферы общения, в этой связи готовность к обучению у людей старших возрастных групп часто оказывается даже выше, чем у молодых.

Психологи утверждают, что самым опасным в период взрослости следует считать состояние застоя, при котором не происходит прогрессивного развития личности. Разумная и адекватная переоценка ценностей в середине жизни приводит к глубинному обновлению личности, создает благоприятные предпосылки для успешного вхождения в следующие возрастные периоды.

В пожилом возрасте у человека возникают такие задачи развития, как сохранение согласованности с собственной идентичностью и нахождение смысла жизни. Решение задач возрастного уровня может быть реализовано при использовании человеком внутренних ресурсов, таких как: способность к социальным контактам и необходимость в них, нереализованные потребности духовно-познавательного, творческого плана, желание к изменению. Легче всего решают эту проблему люди творческого труда, активно взаимодействующие с макросоциальной средой (политикой, общественной и образовательной деятельностью).

«Активные» пенсионеры могут устроиться на работу, которую они хотят и могут выполнять. По России в среднем – треть лиц пенсионного возраста продолжают работать. Еще одной

тенденцией стал рост спроса на квалифицированные кадры, как в бизнесе, так и на госслужбе со стороны рынка труда

Переход на новую должность и тем более новое место работы – сложный этап в жизни любого человека. Непривычная обстановка, не совсем еще понятные обязанности – все это порождает тягостные чувства. Страх и тревога, одиночество и неуверенность – известные всем спутники процесса профессиональной адаптации, одолевающие в первые недели работы на новом месте сотрудника и вызывающие серьезный психологический дискомфорт.

Как добиться того, чтобы процесс адаптации прошел в наиболее короткий срок как можно мягче? Для этого необходимо сократить процесс адаптации и сделать его как можно мягче для сотрудника.

Процесс адаптации имеет две стороны:

- профессиональная – овладение знаниями, умениями и навыками, сформированность профессионально важных личностных особенностей и положительного отношения к работе;
- социально-психологическая – освоение социально-психологического климата, системы отношений, норм и ценностей, принятых в компании, согласование своей позиции с целями и задачами фирмы.

Новый сотрудник будет выстраивать отношения с коллективом, исходя из собственного опыта и на основе собственных ресурсов (социальных, поведенческих, ценностных). Приступая к новой работе, человек активно включается в систему профессиональных и социально-психологических отношений. В исследованиях отечественных и зарубежных ученых определено, что важнейшим самоощущением взрослого человека должно быть чувство не успокоенности (Б.Г. Ананьев, Л.П. Гримак, Е.А. Климов, А.А. Бодалев, Н.Н. Обозов, Е.Ф. Рыбалко, Э.Д. Смит, А.В. Толстых, Е.С. Филатова, Э.Франкл, Т.Ханна, Э.Эриксон и др.). Ведь сущность жизни состоит в преодолении трудностей, сомнений, болезней, недостатков, несовершенства и страданий в том числе (печальные синдромы, как афганский, чеченский – с их специфическим последствием, т.е. в период взрослости). Но сущность жизни заключается и в созидании нового ощущения жизни, превращения потенциально разрушительных событий жизни человека в процессе его совершенствования. В этой связи задача обретения навыков профессиональной адаптации – задача, решаемая в любом возрасте.

На пресс-конференции под названием «Российские пенсионеры: найти свое место в современном обществе» в РИА «Новости» обсудили стратегию, которая должна предусматривать дифференцированный подход к определению форм социальной поддержки граждан пожилого возраста: одних будут лечить, других – учить. Российские пенсионеры жаждут пойти и поработать. Этот запрос пошел от желания большого количества людей пожилого возраста продлить свое трудовое долголетие. Чаще всего по своей «родной» специальности остаются работать врачи и педагоги, но нередки и случаи, когда пенсионеры готовы изменить профессию. Отвечая на этот запрос, уже несколько лет в России действуют программы по обучению пенсионеров компьютерной грамотности – в 2012 г. было открыто 1300 новых компьютерных классов для пенсионеров, в 2013-м – 1788.

Изменилось и законодательство. Если раньше вопросы занятости актуализировались только на уровне безработных граждан, то с июля 2013 г. программы занятости пенсионеров стали работать в ряде субъектов Федерации, получивших право направлять финансовые средства для переобучения, повышения квалификации граждан, которые находятся за пределами трудоспособного возраста. Только за один год порядка трёх тысяч пенсионеров Татарстана, Якутии, Удмуртии, Хабаровского края, Ленинградской области, Калининграда прошли обучение по этим программам.

В Краснодарском крае также начата подобная работа. Так, в рамках городской программы «Старшее поколение» в Краснодаре запущена программа бесплатного обучения пенсионеров. В рамках региональной программы «Содействие занятости населения» краевая служба занятости также организовала профессиональное обучение. После завершения учебы специалиста он востребован и трудоустроен, так как обучение ведется только по востребованным в крае специальностям, а принятие на работу оговаривается с работодателем и отслеживается закрепляемость на рабочем месте. На данный момент участниками программы уже стали 120 жителей Кубани, вышедших на пенсию. Они будут получать знания и навыки по ряду специальностей: повар, швея, пользователь ПК, продавец и др. [12].

Все большую популярность приобретают и курсы компьютерной грамотности для пожилых. В рамках проекта «Электронный гражданин» руководством МО г. Краснодар разработана концепция реализации программы обучения населения компьютерной грамотности. Управлением информационно-коммуникационных технологий и связи администрации муниципального образования город Краснодар разработана программа обучающего курса, в соответствии с кото-

рой одной из приоритетных групп для обучения избраны пенсионеры и люди пожилого возраста. Программа была запущена в 2011 г. и на сегодняшний день ежегодно в городе обучаются от 350 до 400 человек, вместе с тем, в масштабах всего региона это пока крайне незначительная цифра.

Важность рассматриваемой задачи признается на самом высоком уровне. Так, в поручении президента Владимира Путина кабинету министров говорится: до 1 июля 2015 г. подготовить стратегию по использованию трудового потенциала пенсионеров в качестве ресурса экономического роста страны [11]. Изменились законодательные требования к работодателям. Теперь возрастные ограничения для граждан, которые принимаются на работу рассматриваются как дискриминационные.

Не должны остаться в стороне и специалисты в области психологии и педагогике. Проблема профессиональной адаптации пенсионеров, желающих продлить свою профессиональную жизнь должна стать предметом исследований, в рамках которых следует изучать ее особенности, взаимосвязь с внепсихологическими формами адаптации (биологической, социальной, «экологической», организационной и др.), формами, специфичными для старших возрастных групп.

Целесообразно на уровне центров занятости организовывать и психологическую работу с активными пенсионерами, разрабатывать программы профессиональной адаптации для пожилых людей, проводить тренинги, психологические консультации, которые позволят людям значительно продлить активную жизнь, чувствуя свою востребованность и получая возможность профессиональной реализации.

В целом, резюмируя проведенный обзор, можно сделать вывод, что проблемы профессиональной адаптации в современном мире приобретают принципиально новые черты, охватывая зрелых и пожилых людей, желающих продолжать активную жизнь. Критерием отнесения людей к лицам пожилого возраста в большинстве государств выступает пенсионный возраст, но единого ценза для признания человека пожилым в мировой практике пока не выработано. В зависимости от государства, пожилым считается возраст старше 60 лет, но в последние годы намечена тенденция увеличения границ пожилого возраста и во многом такой подход достаточно объективен. Увеличение доли пожилых людей в общей структуре населения планеты (в настоящий момент она составляет около 11%, но к 2050 г. достигнет по оценке ООН 21% в целом по миру и 40% в развитых странах, а также увеличение продолжительности жизни, сопровождающееся еще и ростом ее качества, приводит к тому что все большее количество людей сохраняют и в старшем возрасте достаточную активность и способность к эффективной профессиональной деятельности. Законодательные изменения формируют для пожилых людей все более широкие возможности для самореализации, вместе с тем психологические аспекты этой проблемы часто остаются вне сферы внимания специалистов. В этой связи назрела необходимость разработки комплексных программ профессиональной адаптации для представителей старших возрастных групп, поиск новых подходов по психологической работе с пожилыми людьми на уровне центров занятости населения, организация тренингов, индивидуальных программ и др.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Ананьев, Б.Г. Психология и проблемы человекознания / под ред. А.А.Бодалева. М., Воронеж, 1996.
2. Венский международный план действий по проблемам старения (Принят в г. Вене 05.08.1982 - 06.08.1982 Всемирной ассамблеей по проблемам старения)
3. Гамезо, М., Петрова Е., Орлова Л. Возрастная и педагогическая психология. http://www.gumer.info/bibliotek_Buks/Pedagog/index.php
4. Гребенникова В.М. Образовательные потребности общества: материалы Международной научно-практической конференции/ под ред. Ю.О. Подгурецкий, Россия-Польша, Краснодар-Ополье, 2008 г.
5. Денисенко М. Тихая революция // Отечественные записки. № 3 (24). 2005. С.27-49
6. Ермолаева, М. Практическая психология старости. http://www.gumer.info/bibliotek_Buks/Pedagog/index.php
7. Забродин, Ю. М. Психология личности и управление человеческими ресурсами. М., 2004.
8. Зеер, Э.Ф. Психология профессий. М., 2006.
9. Лапис Г.А. Активное долголетие: Молодость и здоровье после 50 лет. - СПб: Весь, 2003
10. Миронова И.И. Взаимосвязь рынка труда и системы профессиональной подготовки кадров / И.И. Миронова. Краснодар: Кубанский гос. ун-т, 2014.С.
11. Моцарь, Л.С. Личность в инклюзивном образовательном пространстве: материалы Международной научно-практической конференции / под ред. И.В. Шершень, г. Воронеж, 2013 г.
12. Перечень поручений по итогам заседания президиума Государственного совета Российской Федерации «О развитии системы социальной защиты граждан пожилого возраста», состоявшегося 5 августа 2014 года // Официальный сайт Президента Российской Федерации. <http://www.kremlin.ru/news/46397>

13. Служба занятости Краснодарского края. <http://www.kubzan.ru/>
14. Старостникова В.Ю. Стратегии профессиональной адаптации студентов в социальном пространстве высшего учебного заведения. Нижний Новгород, 2010
15. Федеральный закон от 02.08.1995 № 122-ФЗ (ред. от 21.11.2011) «О социальном обслуживании граждан пожилого возраста и инвалидов»
16. Филиппов Р.Ф. Социальные аспекты интенсификации труда. Л., 1989.
17. Энциклопедический словарь по психологии и педагогике. М., 2013. URL: http://psychology_pedagogy.academic.ru/1277 ISBN: 978-5-00044-077-
18. Сайт КубГУ . <http://www.kubsu.ru/ru/node/7946>
19. Spulber D., Grebennikova V. M., Nikitina N. I., Socio-psychological aspects "happy old age" and opportunities of social services in its provision. Krasnodar. *Istoricheskaya i sotsial'no-obrazovatel'naya mys'l = Historical and Social Educational Ideas*. 2015. Том 7. № 7 vol.1. Pp. 67-75. doi: 10.17748/2075-9908-2015-7-7/1-67-75 (in English)

REFERENCES

1. Ananiev, B., Psychology and the problems of chelovekoznanija. Ed. by A. A. Bodalev, M. Voronezh, 1996.
2. The Vienna international plan of action on ageing, (Adopted in Vienna 05.08.1982 - 06.08.1982 by world Assembly on ageing problems).
3. Gamazo, M., Petrova, E., Orlova, L. Age and pedagogical psychology. Available at: http://www.gumer.info/bibliotek_Buks/Pedagog/index.php
4. Grebennikova, C. M. Educational needs of the society: materials of International scientific-practical conference/ Ed. by Y. O. Podgorecki, Poland-Russia, Krasnodar-Opolie, 2008.
5. Denisenko, M. The quiet revolution . National notes. No. 3 (24). 2005. ps. 27-49
6. Ermolaeva, M. Practical psychology of old age. http://www.gumer.info/bibliotek_Buks/Pedagog/index.php
7. Zabrodin, Y. M. Personality psychology and human resource management. M. 2004.
8. Seer, E. F. Psychology professions. M. 2006.
9. Lapis, A. Active longevity: the Youth and health after 50 years.- SPb.: Vest, 2003.
10. Mironov, I. I. The relationship of the labour market and the system of professional training. I. I. Mironov. Krasnodar: Kuban State University, 2014.
11. Motsar, L.S. The person in inclusive educational spaces: materials of International scientific-practical conference / Ed. by I. V. Shershen, Voronezh, 2013.
12. The list of instructions following a meeting of the Presidium of the State Council of the Russian Federation On the development of the system of social-shields elderly citizens", held on August 5, 2014 . the Official website of the President of the Russian Federation. Available at: <http://www.kremlin.ru/news/46397>.
13. Employment service of the Krasnodar region. Available at: <http://www.kubzan.ru/>
14. Starostenkov, C. Y. Strategy of professional adaptation of students in the social space of higher education institutions. Nizhny Novgorod, 2010.
15. The Federal law from 02.08.1995 No. 122-FZ (as amended on 21.11.2011) 'On social services for senior citizens and persons with disabilities'.
16. Filippov, R. F. Social aspects of intensification of labour. L., 1989.
17. Encyclopedic dictionary of psychology and pedagogy. M., 2013. Available at: http://psychology_pedagogy.academic.ru/1277 ISBN: 978-5-00044-077.
18. Сайт КубГУ. Available at: <http://www.kubsu.ru/ru/node/7946>
19. Spulber D., Grebennikova V. M., Nikitina N. I., Socio-psychological aspects "happy old age" and opportunities of social services in its provision. Krasnodar. *Istoricheskaya i sotsial'no-obrazovatel'naya mys'l = Historical and Social Educational Ideas*. 2015. Том 7. № 7 vol.1. Pp. 67-75. doi: 10.17748/2075-9908-2015-7-7/1-67-75 (in English)

Information about the author

Grebennikova Veronika M., Doctor of Pedagogical Sciences, Professor, Dean of the Faculty of Pedagogy, Psychology and Communicativity, Head of the Department of Pedagogy and Psychology of the Kuban State University
Krasnodar, Russia
vmgrebennikova@mail.ru

Motsar Larisa, Candidate of Psychological Sciences, Assistant of Vice-rector on Scientific Work and Innovations, Kuban State University, Associate Professor of the Department of Pedagogy and Psychology of the KubSU,
Krasnodar, Russia
motsar@kubsu.ru

Информация об авторе

Гребенникова Вероника Михайловна: доктор педагогических наук, профессор, декан факультета педагогики, психологии и коммуникативистики, заведующая кафедрой педагогики и психологии Кубанского государственного университета
vmgrebennikova@mail.ru

Мотсарь Лариса Степановна: кандидат психологических наук, помощник проректора по научной работе и инновациям ФГБОУ ВПО «Кубанский государственный университет», доцент кафедры педагогики и психологии ФППК КубГУ.
motsar@kubsu.ru

Spulber Diana PhD in Methodology of Research in Psychology, Scientific Advisor at Unesco Chair University of Genoa, lecturer at Link Campus University Rome and University of Genoa, Genoa, Italy
diana.spulber@unige.it

Spulber Diana, кандидат наук по методологии исследований в психологии, научный советник, кафедры ЮНЕСКО Университета Генуи, преподаватель Link Campus University Риме и Университет Генуи, Генуя, ИТАЛИЯ
diana.spulber@unige.it

Received: 10th March 2016

Получена: 10 марта 2016

For article citation: Grebennikova V.M., Motsar L., Spulber D., Professional and social adaptation in old age. Krasnodar. Istoricheskaya i sotsial'no-obrazovatel'naya mysl'= Historical and Social Educational Ideas. 2016. Tom 8. № 2. Vol. 1. Pp. 97-108.
doi: 10.17748/2075-9908-2016-8-2/1-97-108. [en; ru]

Для цитирования статьи: Гребенникова В. М., Моцарь Л. С., Spulber D., Профессиональная адаптация личности в пожилом возрасте. Краснодар: Историческая и социально-образовательная мысль. 2016. Том. 8. № 2. Часть 1. с. 97-108.
doi: 10.17748/2075-9908-2016-8-2/1-97-108. [en; ru]