

ВІКОВІ ЗМІНИ В ІНТЕЛЕКТІ І ПРАЦЕЗДАТНІСТЬ У ЛІТНЬОМУ ВІЦІ: ХТО ПРАЦЮВАТИМЕ В ХХІ СТОЛІТТІ?

Леонід БУРЛАЧУК, Хасмагомет БЕКОВ, Наталія ВОЛОДИНА Copyright © 2004

“Інтелект з роками не згасає, а оголюється”

1. ДЕМОГРАФІЯ І ТРУДОВІ РЕСУРСИ

Останніми роками широко обговорюються “тривожні тенденції старіння населення” та зменшення кількості працездатних громадян. Все меншій кількості працівників доводиться забезпечувати постійно зростаючий відсоток пенсіонерів та ін. Чи правильно ми розуміємо цю проблему, чи точно інтерпретуємо емпіричні дані?

Офіційні дані переписів населення Російської Федерації дають таку об’єктивну картину (*рис. 1*).

Отже, при загальному постійному тренді до зменшення осіб молодшого віку і збільшення старшого актуальна си-

туація з працездатними ресурсами (без урахування майбутніх демографічних тенденцій) не гірша, ніж у відносно благополучному 1979 році. Зрозуміло, що майбутнє викликає серйозні побоювання, тому назріла потреба проведення негайних заходів щодо врегулювання наявного демографічного становища. Однак зараз, на дуже короткий часовий проміжок, стан трудових ресурсів у суспільному виробництві за віковим складом покращав: частка непрацездатних, котрі потребують значних витрат на утримання, поменшала і є резерв працездатних ресурсів, який, можливо, просто випадає з поля зору і роботодавців, і аналітиків.

Дітей, не здатних не тільки працювати, але й самостійно себе обслуговувати, нині менше, отож менші витрати мають місце на цю вікову групу. Серед старшої групи, як показує та ж статистика, збільшилася частка осіб у віці від 60 до 70 років, спроможних себе обслуговувати і навіть працювати. Звичайно, зміни вікового складу вимагають витратити більше коштів на старші вікові групи. Ці витрати лягають в основному на плечі держави. Адже і при збільшенні відсотка дітей витрати дуже високі, зокрема на освіту і медицину. Теперішнє зростання народжуваності підняло проблему утримання дитячих дошкільних установ. А витрати батьків на виховання дітей –

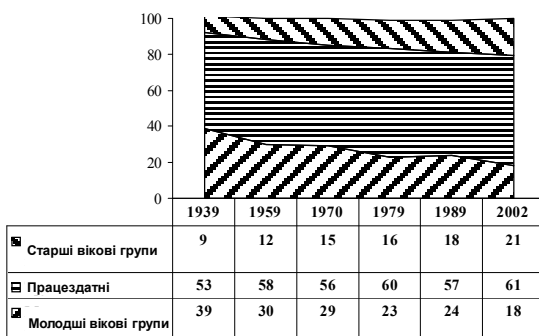


Рис. 1.

Кількісні співвідношення вікових груп у Російській Федерації за останнім переписом населення

це витрати з кишені не держави, а сімей, що їх приховує, проте не скорочує¹.

Якщо через низьку народжуваність і виникне проблема забезпечення трудовими кадрами, то це проблема майбутнього. Почасти вона розв'язується змінами у структурі самої праці – постійним трендом до заміни некваліфікованої праці і рутинних процедур механізмами, роботами, високотехнологічними процесами. Варто звернути увагу на те, що склалася зовсім інша ситуація, вона спонукає осмислити ресурс, який дотепер слабо використовувався – представників старших вікових груп, котрі ще не втратили бажання до активної діяльності.

Стереотипи, перенесені із інших соціально-економічних реалій та іншого типу виробництва, витісняють маси людей з трудової діяльності, різко обмежують можливість їх застосування. Суспільство змінюється, але як і раніше переважає думка про людей, старших за 55–60 років, як про непридатних для активної роботи. Останнім часом, через дефіцит кваліфікованих кадрів, значний досвід і бажання працювати, намічається слабка позитивна тенденція звертати увагу на працівників старшого віку як на цінний ресурс кваліфікованої робочої сили.

Наразі можна говорити не про проблеми старіння, а про зміну звичної структури працюючого населення – зсуві основної маси працівників у старші вікові групи. Якщо в 1970 році основна маса працюючих відносилася до вікової групи від 25 до 40 років, то нині вона зосереджується у віці 35–55 років (з подальшим сплеском біля 65 років). Інакше кажучи,

робоча сила не “постаріла”, а подорослішала, і її віковий діапазон поширився. При цьому треба враховувати, що представники цих вікових груп отримали освіту і професійну підготовку до 1990 року, тобто якісну і різнобічну. При цьому найстарші мали змогу значну частину свого життя працювати за фахом, підвищувати кваліфікацію, займатися вирішенням складних завдань, отожбо ставати справді інтелектуально розвиненими, здатними до прийняття якісних рішень. Зазначені трудові ресурси (якщо не за змістом підготовки, то за типом і ступенем привласнення навичок) значно більш підготовлені до ефективної, якісної роботи, ніж ті, котрі прийшли на ринок праці в останні 10–15 років.

2. ПРАЦЕЗДАТНІСТЬ, ПЕРЕДУСІМ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНА, ПІСЛЯ 60-ТИ

Традиційні погляди на можливості людини, як фізичні, так і психічні, зводяться до уявлень про поступове згасання фізичних сил, зниження когнітивних здібностей, труднощі у навчанні і перучуванні, тобто до явної “нестачі” здатності займатися фізичною та інтелектуальною діяльністю. Наприклад, Дж. Векслер, творець однієї з найвідоміших у світі тестових батарей вимірювання інтелекту, вважав, що зниження здібностей після 30 років – звичне і нормальне явище. Ґрунтувався такий погляд на статистичному аналізі даних, отриманих у різних вікових групах. Дійсно, у 50–60-і роки минулого століття, в період активної стандартизації інтелектуальних тестів,

¹ У зв'язку з останніми тенденціями у політиці соціального забезпечення можна подумати, що держава зацікавлена в тому, щоб частка працездатного населення, котре інтенсивно здійснює свій внесок у виробництво, заробляє на себе, платить податки збільшувалася без великих витрат ресурсів на інші категорії. Але це неможливо. По-перше, наведена статистика показує, що стабільно не менше 40 відсотків населення за своїм віковим станом повинні повністю або частково забезпечуватися державою. По-друге, не вкладаючи в дітей, не можна згодом отримати працівників, а витрачаючи на літніх, не можна чекати повноцінної роботи у середньому віці. При цьому очевидно, що ресурс старших вікових груп як слід не використовується. По-третє, можливий варіант збільшення працездатного населення – міграція – практично не має державної підтримки, гальмується.

тридцятирічні показували істотно кращі результати, ніж представники старших вікових груп. Вже до 45–55 років сумарні показники погіршувалися, причому в деяких дослідженнях приблизно на 10 відсотків, і продовжували явно знижуватися. Однак висновок, який явно напрошувався, виявлявся невірним. Він не враховував актуальних на той час соціальних реалій.

У подальших дослідженнях психологія довела визначальний вплив соціальних умов на розвиток представників різних поколінь. Проводилися не лонгітюдні пошукування, а бралися поперечні зрізи популяції, тобто у цих пошуках порівнювалися не одні і ті ж самі люди в різному віці, а різні покоління, котрі зросли і сформувалися за різних вітальних культурних умов. Разючі зміни в освіченості і типі зайнятості цих поколінь породжували погляд на представників старших вікових груп в усій масі як на тих, котрі поступаються молодшим².

При зміні стратегії дослідження та врахуванні індивідуальної динаміки отримані дані, що свідчать не на користь уявлень про неминучу поступову психічну інволюцію з віком. Вони вказують на те, що “саме культурні зміни та інші, пов’язані з життєвим досвідом чинники, швидше за вік сам собою, спричиняють підвищення і зниження показників, отриманих при використанні більш обмежених експериментальних планів” [1, с. 364]. Численні дослідження підтверджують такі факти:

1) зниження відбувається не за всіма показниками. А ті, що підлягають зміні, стосуються передусім швидкості реагування і так званого “флюїдного” інтелекту, тобто тих базових ментальних здібностей, які дозволяють загалом освою-

вати фізичне і культурне довкілля. Припустимо, що вони у просторі нашої культури найбільшою мірою експлуатуються на відносно ранніх стадіях індивідуального розвитку. У міру освоєння культури вони вбудовуються “на рівних” у когнітивну структуру дорослої людини або, залежно від конкретних умов індивідуального розвитку, втрачають своє визначальне значення. Дані окремих досліджень показують, що і ці здібності можуть не деградувати з віком, особливо якщо вони продовжують інтенсивно експлуатуватися³;

2) здібності, які формуються у процесі індивідуального розвитку і пов’язані з освоєнням культурних зразків знижуються менше і поступово, або взагалі не мають тенденцій до зниження, більше того, їхній рівень може навіть підвищуватися;

3) з усіх вікових груп саме у старшому віці динаміка інтелектуальних показників найбільшою мірою схильна до індивідуальної мінливості, тоді розбіжність показників значна, проте є приклади як повного збереження і навіть зростання показників інтелектуальних функцій, так і явного їх зниження;

4) на збереження інтелектуальних функцій і загальну інтелектуальну працездатність впливають фізичний стан (має місце безпосередній зв’язок із станом здоров’я, причому тут не до кінця зрозумілі причина та наслідок), образ життя, прилучення до активної діяльності, рід занять, котрий стимулює інтелектуальну активність, або не дає належного навантаження на сформовані здібності і не спонукає до розвитку нових потенцій;

5) поширену думку, що у старшому віці важче запам’ятовується свіжий матеріал не підтверджує низка досліджень. За умов постійної інтелектуальної ді-

² Дослідницький інструментарій розроблявся в розрахунку на певну вікову групу – в основному до 50 років. Тому неможливо повною мірою довіряти результатам, що отримані таким методичним арсеналом й на старші за віком групи.

³ Г. Крейг пише: “...виявляється, що від 45 до 60 відсотків учасників дослідження показують стійкі результати із кожного з декількох видів тестів упродовж періоду дорослості навіть після 70 років” [2, с. 715].

альності не відмічається схильності до консерватизму, а навпаки, нові явища можуть без ускладнень вбудовуватися у власну життєактивність. Однак більш багатий досвід може і повинен як основа прийняття рішень пропонувати не тільки останню інформацію, а всю, на якій засновуються упевненість у своїй правоті, усвідомлення процесної логіки своєї мислєдіяльності тощо. Тоді остання інформація не обов'язково буде мати перевагу при виробленні думок і рішень;

б) в останні десятиріччя розробляються уявлення про особливий характер інтелектуального розвитку в зрілості і старшому віці, наприклад, про існування *діалектичної стадії* когнітивного розвитку дорослих. Вона, за припущеннями дослідників, є заключною у розвитку мислення, коли людина обдумує протилежні думки, синтезує чи інтегрує їх. При цьому підвищується автономність дорослих, і вони набувають здатності справлятися із протиріччями і невизначеностями. Мислення дорослої людини вирізняє гнучкість, з якою вона може використати всі ті когнітивні здібності, якими оволоділа до цього часу.

Отже, особливістю *когнітивної зрілості* дорослої людини стає розвиток здатності самостійних бачення, оцінки і конструювання реальності та породження на цьому підґрунті думок, рішень, оцінок. Зв'язок з довкіллям стає безпосереднішим, самоорганізованим. Все це – можливість зростання інтелектуальної незалежності (безвідносно до рівня функціонування окремих когнітивних процесів), спроможності до самостійного осмислення реалій сьогодення, оформлення її внутрішньої картини, формування ефективних рішень і вчинкових дій – це особливості і переваги старшого віку, які схильні констатувати дослідники останніх років.

У зв'язку з цим можна передбачити, що “після 60-ти” особа, котра напрацювала інтелектуальний капітал, принаймні зберігає свою інтелектуальну працездатність і може її ефективно використати. При цьому її діяльність матиме певну

специфіку: а) вона не повинна провокувати погіршення фізичного стану, а навпаки, зберігати здоров'я; б) не ставити перед такими особами високих вимог до швидкості реагування на зовнішні подразники і переключення; в) послаблювати нормативність, зовнішню заданість структурної організації і реорганізації прийомів індивідуальної діяльності, тому що у цей життєвий період важливі вже не навички самі собою, а здатність їх відбору і використання; г) доцільно задіювати осіб старшого віку там, де важливий не тільки багатосторонній підхід, але й “історичний” погляд на стан справ.

У старшому віці людина потенційно найбільше готова інтегрувати свій досвід, асимілювати в нього нове. Тому при сприятливому когнітивному розвитку можливе гнучке використання власного інтелекту, уміння мислити “методологічно”. Як показує практика, у цей період життя можна успішно навчатися новому, причому ефективність цього процесу залежить від когнітивної автономності, здатності самостійно організовувати і спрямовувати процес навчання.

У наших дослідженнях рівень вербальних здібностей 60–70-літніх людей, котрі активно і продуктивно працюють у сфері науки та освіти, досягав надзвичайно високих значень – за шкалами відомої у психодіагностиці інтелекту методики Дж. Векслера (WAIS) це були рівні “дуже високого інтелекту” і “геніальності”. Можна вважати, що не останню роль у досягненні і збереженні такого рівня відіграють постійна завантаженість “інтелектоємними” завданнями та активне спрямування своєї діяльності на найцікавіші і найважливіші справи.

Зараз без спеціальних досліджень важко з упевненістю говорити про найбільш доцільний тип зайнятості представників старших вікових груп. Однак є такі види діяльності, до яких вони можуть прилучитися, – це багатофакторна експертна оцінка, вироблення виважених рішень, суддівство, консультування, розробка складних багатокомпонентних

проектів та ін.⁴

На організацію продуктивної роботи осіб старшого віку можуть вплинути революційні зміни в технології інтелектуальної діяльності, зокрема інформатизація, що спричинює можливості створення робочих місць поза офісами, сприяє формуванню робочих команд із людей, котрі перебувають у різних кутках світу, надає легкий доступ до будь-яких інформаційних ресурсів. Новітніх технологій, по-перше, при бажанні легко можуть навчитися представники старшого віку, а, по-друге, технічне забезпечення роботи цінних фахівців можуть взяти на себе помічники – молодші, вузькоспеціалізовані, менш кваліфіковані у предметній сфері (секретарі, асистенти, або “стажисти”, які набувають відповідного досвіду).

3. АКТИВНІСТЬ “ПІСЛЯ 60-ТИ”

Для активного залучення представників старшого віку в суспільне виробництво доречно розглянути умови, за яких задіяння і використання цього ресурсу державою і суспільством буде найраціональнішим. У процесі життя будь-якої людини змінюється рівень того, що вона віддає загалом і що той витрачає на неї. У період найбільшої віддачі, коли державні інституції організують інтенсивне залучення індивідів у виробництво, вони забезпечують суспільство, віддаючи з допомогою різних механізмів частину того, що виробляють. У періоди, коли вони ще або вже не прилучені до виробництва, державні соціальні програми гарантують їм певний рівень споживання.

Взаємну “віддачу” держави та індивіда в сучасному суспільстві подамо у вигляді графіків (рис 2). Суцільна лінія – це рівень “віддачі” особою свого потенціалу суспільному загалом, що найвищий у період біля 30–45 років, коли вже

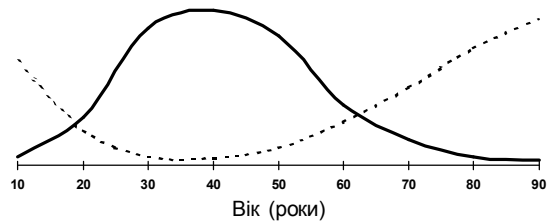


Рис. 2.
Залежність “віддачі” державі та отримання від неї допомоги з віком людини (від 10 до 90 років)

набута кваліфікація і має місце оптимальний рівень фізичної працездатності. Після 50-ти, звичайно, індивід потребує більшого медичного обслуговування, тому поступово знижується загальна працеспроможність. У зв’язку з досягненням пенсійного віку після 55–60 років не очікується висока віддача в суспільному виробництві, функції обмежуються роботою за власним розсудом і самодіяльною активністю.

За такої картини зайнятості у виробництві витрати на забезпечення певного рівня життя з боку держави (пунктирна лінія) мають два максимуми: а) в дитинстві, до початку самостійної роботи і б) у пізні періоди життя, коли працездатність втрачається. Пунктирна крива, безумовно, відображає соціальне досягнення, що дозволяє індивіду при бажанні виконати свої громадянські обов’язки – “відпрацювати” на державу, а далі самостійно розпоряджатися своєю активністю. (Звичайно ж при нормальній економіці, коли рівень забезпечення достатній для цього, чого, на жаль, наразі немає.) Наш погляд, система соціального забезпечення, в тому числі пенсійні програми, повинні надавати таку можливість кожному громадянину. Однак тут є й інші аспекти, пов’язані, з одного боку, з тим, що значна частина представників старшого віку зберігає і, більше того, може розвивати свої інтелектуальні потенції,

⁴ Багаторічні спостереження за фахівцями у сфері електроенергетики і додаткової професійної освіти свідчать, що значна частка викладачів і студентів за віком старші 55 років.

а з іншого – з тим, як держава розпоряджається потенціалом індивідів у період їхньої найбільшої віддачі. Загалом тут можна розглядати два види ресурсів.

Перший – це найкраща організація використання працівників у період після набуття високої кваліфікації і до досягнення пенсійного віку. Від того, як використовуються ці трудові ресурси, залежить добробут усього суспільства і можливість існування системи соціального забезпечення взагалі. Відповідальність за належне використання і стан цього ресурсу лежить в основному на державі, оскільки саме вона створює і регулює інститути утворення і професійної підготовки, регламентує споживання трудових ресурсів, вилучає частину прибутків від використання цих ресурсів для забезпечення соціальних програм і власного функціонування. На жаль, нині, внаслідок подій останніх років у контексті небажаних соціальних змін, значна частина потенційних працівників 30–50 років (молода група) не зуміла набути необхідних стійких робочих навичок, або (вікові групи 45–60 років) не може застосувати їх. Цей кадровий ресурс ослаблений, погано використовується і не може забезпечувати високий рівень суспільного виробництва ні зараз, ні в найближчому майбутньому.

Другий вид ресурсів – збереження у продуктивній діяльності представників старшого віку. Потрібно змінити уявлення про осіб, котрі досягли пенсійного віку, як про неістотний і ненадійний ресурс. Варто усвідомити значущість представників цих вікових груп як додаткового вагомого ресурсу, який досяг колись високого рівня кваліфікації, зберіг інтелект і має внутрішні можливості розвиватися далі.

Досягнення пенсійного віку – не відхід від справ, а додаткові можливості як для особистості, так і для суспільства після певного періоду активності. Вихід на пенсію – це не завершення трудової активності (навіть на хвилину забувши про те, що на пенсію більшості людей неможливо

проіснувати як у Росії, так і в Україні), а повернення працівнику того, що він у певний період свого життя зробив понад необхідне для задоволення своїх потреб. Залучення осіб “старших за 60” до активної роботи – це “бонус”, себто те, що держава може отримати додатково за раніше проведену якісну роботу з людськими ресурсами. Уявимо собі, що М.В. Богословський у 60 років вийшов на пенсію і не відбувся як культурний феномен, – що б тоді ще не відбулося в нашому культурному житті? Або якби В.Л. Гінзбург після 60-ти рибалив би на дачі, не цікавлячись наукою, – чи з’явився б у Росії Нобелівський лауреат, чи висунули б його кандидатуру на премію, котра підвищує престиж вітчизняної науки?

Людей після певного віку неможливо примусити працювати, проте можна зацікавити роботою. Однаково несприятливим для суспільства є штучне залучення людей після певного віку у виробництво шляхом як збільшення вікової межі виходу на пенсію, так і через встановлення вікових обмежень на заняття посад. Треба враховувати високу диференціацію загальної та інтелектуальної працездатності, яка починається десь після п’ятдесяти років, різний особистісний розвиток і пов’язане з цим розмежування інтересів. Для одних – це період розквіту особистості, продовження постійного зростання, накопичення позитивних якісних змін, для інших (в основному через погіршення фізичного стану, хворобливість) – період, коли основні сили йдуть на боротьбу з недугами. Тому тут вже не може бути уніфікації, розраховувати треба на якісно інший ресурс, ніж у ранніх вікових періодах – на людей, котрі утвердилися у праці, усвідомлюють своє бажання трудитися, готові до виконання освоенних чи вирішення нових завдань. За нинішніх умов для суспільства це життєво важливий ресурс, без якого вже практично неможливо забезпечити спадкоємність суспільного виробництва. І взагалі через постійну трудову взаємодію з представниками старшого віку, котрі навчилися

працювати продуктивно у певній сфері і розуміють, що це таке, готові надалі активно використати свої здібності, може зростати рівень працездатності молодших груп. Їм у такому випадку є у кого вчитися і кого намагатися перевершити.

У сучасному суспільстві при досить ефективній організації виробництва особа до певного віку заробляє собі можливість брати участь у суспільному виробництві чи інших особисто значущих видах діяльності, й адміністративно-громадянський загал повинен їй надавати ці можливості. Робота у старшому віці може становити для людини більше, аніж вільна, пов'язана з особистими інтересами, справа. Це природно задіє механізми саморегулювання та усвідомленої діяльності, що є логічною перевагою старшого віку за умов нормального розвитку. Взагалі збільшення свободи за етапами дорослішання має стати нормою та передумовою реалізації позитивних можливостей особистості.

Один із сучасних варіантів етапів когнітивного розвитку дорослих (за Шайї) має такий вигляд (*табл.*). Нагадаємо, що середній вік за Шайї – це період приблизно від 40 до 60–65 років.

Вочевидь пізнім періодам життя тут відводиться найскладніша діяльність, яка вимагає високого особистісного та інтелектуального розвитку. Звичайно, ця періодизація – не догма, а тільки добре обґрунтоване узагальнення дослідника. Скажімо, домінантні типи занять на різних вікових етапах, особливо у відносно пізньому віці, ще не до кінця виявлені і (знову ж для старшого віку), можливо, ще й не склалися як соціальна норма. Мабуть, справді прийшов час переглядати погляди, дослідити те, що відбувається, шукати форми реалізації нових інтелектуальних здібностей, які здатні сформуватися в осіб старшого віку.

На наше переконання, немає підстав уніфікувати і канонізувати такі складні процеси як індивідуальний когнітивний розвиток. Люди не рівні за здібностями – ні за їх складом, ні за динамікою розвитку. І все ж найбільш значущим є те, що велика частина (потенційно – більшість!) людей старшого віку – цінний

Таблиця

Етапи когнітивного розвитку людини за віковими періодами

Дитинство, підлітковий вік, юність	Набуття	Адміністрування
Рання дорослість	Досягнення	
Середній вік	Виконання соціальних зобов'язань	
Старість	Регенерування	

ресурс для суспільного виробництва та інших форм суспільної активності. Старші люди зацікавлені в подібній активності, але фактично їхнє прагнення дискримінується інститутами найманої праці. Такий стан справ несприятливо відображається на психодуховній аурі сучасного суспільства. І цьому є дві причин: по-перше, з суспільного виробництва виключається цінний людський ресурс, потенціал якого не розкритий за своїми якісними характеристиками і водночас мало досліджений: по-друге, різко розмежовуються покоління (фактично диференціація поколінь здійснюється за характером зайнятості у суспільному виробництві), що, з одного боку, порушує спадкоємність між ними, а з іншої – блокує можливості індивідуальної реалізації представників пристарілої вікової групи. Оскільки суспільно-корисна праця – основне, що пов'язує індивіда і суспільство, то порушення цього зв'язку фактично означає виключення особи із суспільства, втрату її робочих функцій, соціальну ізоляцію і, як наслідок, байдужість до громадянина з боку державних структур.

Подібні негативні явища, на нашу думку, не є неминущі, вони – результат: а) недостатнього усвідомлення суспільством глобальних позитивних змін в індивідуальному розвитку його членів, б) нерозуміння гостроти кризи робочої сили. Потенційний ресурс не лише не усвідомлюється, а ним нехтують. Байдужість, відсталість і недалекоглядність відповідних соціальних інституцій можуть привести до ситуації, коли можливості для нормального забезпечення виробництва трудовими ресурсами поступово зникнуть.

1. Анастаси А., Урина С. Психологическое тестирование. – СПб.: Питер, 2001. – 462 с.

2. Крэйг Г. Психология развития. – СПб.: Питер, 2000. – 992 с.