

СТАРШЕЕ ПОКОЛЕНИЕ КАК КАДРОВЫЙ И СОЦИАЛЬНЫЙ РЕСУРС



ЭКСПЕРТНЫЙ
АНАЛИТИЧЕСКИЙ
ДОКЛАД

национальные
ПРИОРИТЕТЫ



СОДЕРЖАНИЕ

РЕЗЮМЕ ДОКЛАДА.....	3
ВВЕДЕНИЕ	4
1. Старшее поколение как резерв рынка труда.....	6
• Мотивация старшего поколения оставаться на рынке труда.....	7
• Особенности компетенций работников старшего поколения	9
• Отрасли, в которых задействовано или может быть задействовано старшее поколение	11
• Барьеры на рынке труда и способы их преодоления	13
2. Старшее поколение как социальный ресурс.....	16
• Мотивация «серебряных» волонтеров	18
• Компетенции и особенности «серебряных» волонтеров.....	19
• Направления «серебряного» добровольчества.....	22
• Барьеры для вовлечения старшего поколения в добровольческую деятельность.....	28
ЭКСПЕРТЫ ДОКЛАДА.....	30

Резюме доклада

В условиях изменения возрастной структуры населения, а также усиливающейся потребности российской экономики в кадрах, представители старшего поколения становятся одним из ключевых ресурсов общества.

Старшие обладают важными для общества компетенциями, готовы вовлекаться в трудовую и социально значимую деятельность. На данный момент около 19 млн представителей старшего поколения могут стать активными участниками социальной жизни общества в роли наставников, волонтеров, организаторов и сотрудников с большим профессиональным опытом. Для этого работодателям, государственным и некоммерческим организациям необходимо создавать комфортные условия для продолжения участия старших в жизни общества.

Старшее поколение как трудовой ресурс

Представители старшего поколения являются важным кадровым ресурсом для экономики России.

Сферы трудоустройства старшего поколения: производство, социальная сфера (здравоохранение, образование, социальные услуги), туризм, торговля.

Ключевой ресурс работников старшего поколения: профессиональный опыт, широкая экспертиза, ответственность, лояльность своему работодателю, коммуникабельность и способность вызывать доверие.

Представители старшего поколения все чаще выполняют **роль** наставников для молодежи, а также контролеров производственных процессов.

Инструменты поддержки представителей старшего поколения на рабочем месте: внедрение гибкого / сокращенного графика работы, уменьшение физической нагрузки, повышение квалификации или переобучение.

Старшее поколение как социальный ресурс

Старшее поколение – важный социальный ресурс общества. Старшие помогают «закрывать» большое количество социальных проблем и задач.

Мотивация старших: быть востребованным, продолжать активную жизнь, сохранять социализацию, помогать другим.

Ключевой ресурс: свободное время, ответственность, коммуникабельность, наличие жизненного и организационного опыта, умение находить решения в любой ситуации.

Направления деятельности: наставничество и патриотическое воспитание молодежи, помощь для СВО, помощь тем, кто в ней нуждается (люди с ограниченными возможностями, старшие, нуждающиеся в уходе, дети, оставшиеся без родителей и т.п.), туризм, городское благоустройство.

Введение

В последние годы продолжительность жизни граждан России растет. С 2010 по 2023 гг. этот показатель увеличился на 4,5 года и составил 73,5 года. По среднему варианту прогноза Росстата, продолжительность жизни к 2044 г. составит 79,7 лет¹.

В России также увеличивается показатель ожидаемой продолжительности здоровой жизни. В 2023 г. россияне, в среднем, остаются здоровыми до 61,4 лет, а к 2030 г. планируется увеличить этот показатель до 67 лет.

На фоне роста общей продолжительности жизни и снижения рождаемости происходят изменения в структуре населения страны. **К 2043 г. количество представителей старшего поколения увеличится на 26% по сравнению с 2023 г.**²

19 млн представителей старшего поколения способны к трудовой или социальной деятельности. Это люди старше трудоспособного возраста и младше 75 лет, которые готовы активно вовлекаться в жизнь общества. При этом на фоне рекордно низкой безработицы и изменения спроса экономики на кадры потребность в специалистах будет расти.

В этих условиях социальный и трудовой потенциал старшего поколения становится крайней актуальным, и все организации и общество в целом будут вынуждены искать пути более активного и эффективного применения потенциала старших.

Реализация национального проекта «Демография» в части федеральных проектов «Старшее поколение» и «Содействие занятости» способствует сохранению активной и продолжительной жизни.

¹ Росстат, Демографический прогноз «Ожидаемая продолжительность жизни», средний вариант прогноза, 2023 г.

² Росстат, Демографический прогноз, «Численность населения по отдельным возрастным группам», средний вариант прогноза, 2023 г.

За время реализации проектов достигнуты следующие результаты:

- 1 **412,8 тыс.** людей старшего возраста прошли обучение с 2019 по 2023 гг.
- 2 в 2023 г. **69,2 тыс.** представителей старшего поколения получили дополнительное профессиональное образование и прошли обучение, у **58,6 тыс. чел.** подтверждена занятость через портал «Работа в России». В 2024 г. планируется организовать профессиональное обучение и дополнительное образование **103,8 тыс. человек**
- 3 в 2023 г. представители старшего поколения обучились по **30 тыс.** образовательным программам по **400** направлениям. При этом подбор образовательных программ осуществлен с учетом потребностей региональных рынков труда
- 4 более **3 тыс.** «Серебряных университетов» в 60 регионах России предлагают представителям старшего поколения курсы по различным направлениям подготовки
- 5 **190 тыс.** «серебряных» волонтеров приняли участие в волонтерской деятельности в 2023 г., что на 36 тыс. чел. больше, чем в 2022 г. **540 тыс.** благополучателей в 78 регионах России получили помощь, 156,2 тыс. из которых – пожилые люди на дому
- 6 **80+** центров «серебряного» добровольчества действуют в 68 регионах РФ, проведено более 10 тыс. мероприятий
- 7 **171,2 тыс.** представителей старшего поколения и людей с ограниченными возможностями получили услуги в рамках системы долговременного ухода. **211,3 тыс.** граждан старшего поколения получили помощь в гериатрических центрах. В 2024 г. работают 84 региональных гериатрических центра

В 2025 г. будут запущены национальные проекты «Семья» и «Продолжительная и активная жизнь», которые продолжат курс на увеличение продолжительности здоровой и активной жизни.

СТАРШЕЕ ПОКОЛЕНИЕ КАК РЕЗЕРВ РЫНКА ТРУДА



Сегодня целый ряд компаний говорят о дефиците кадров. В августе 2023 г. 60% предприятий сообщили о нехватке персонала, в большей степени – квалифицированных специалистов³. В марте 2024 г. уровень безработицы опустился до исторического минимума – 2,7%⁴.

По оценкам экспертов, к 2030 г. количество рабочих мест в экономике увеличится более, чем на 2 млн чел.⁵

В 2024 г. 83,1% пенсионеров не вовлечены в трудовую деятельность⁶. 84,7% представителей старшего поколения имеют высшее, среднее или среднее профессиональное образование⁷.

Мотивация старшего поколения оставаться на рынке труда

С переходом в старшие возрастные категории меняется отношение к заработной плате и ее размеру. Потребность в вертикальном карьерном росте и росте заработной платы сменяется желанием делиться накопленным опытом с молодыми сотрудниками.



В.Ю. Самородов, Руководитель отдела общественных проектов Российского геронтологического научно-клинического центра РНИМУ им. Н.И. Пирогова Минздрава России:

«С возрастом у людей меняется отношение ко многим жизненным моментам. Например, уменьшение склонности к потребительству, свойственного молодому поколению. Люди более старших возрастов задумываются о том, что хорошее они сделали в жизни. Поэтому пожилым хочется больше отдавать, чем брать».

³ Доклад Банка России, Региональная экономика: комментарии ГУ, 2023 г.

⁴ Росстат, Социально-экономическое положение России, 2024 г.

⁵ Исследование рынка труда Российской Федерации, Яков и Партнеры, 2023 г.

⁶ Росстат, Рабочая сила и лица, не входящие в состав рабочей силы, в возрасте старше трудоспособного, 2024 г.

⁷ Всероссийская перепись населения, Том 3 «Образование», 2020 г.

Потребность работников старшего поколения передавать накопленный опыт и знания перерастает в востребованную на рабочем месте практику наставничества. Во многих промышленных компаниях старшие становятся наставниками для молодежи и занимаются профориентацией школьников.



**К.И. Клинов, старший менеджер по обучению и развитию
УК ПАО «Магнитогорский металлургический комбинат»:**

«У людей старшего поколения есть серьезная экспертиза в своей профессии. Таких людей мы приглашаем в наш корпоративный центр для обучения других сотрудников. Они работают с молодежью и теми специалистами, которые непосредственно наставляют молодежь».

У работников старшего поколения меняются приоритеты: увеличивается потребность в отдыхе и проведении времени с семьей. Важной социальной потребностью становится занятие с внуками. Поэтому одним из ключевых факторов мотивации оставаться на рынке труда – станет создание более гибкой и комфортной рабочей среды. На это также уже идут некоторые организации, другие начинают к этому готовиться.



**Р.А. Хашхаян, Директор департамента управления персоналом территории
Волга, X5 Group:**

«Мы используем короткие гибкие графики работы, что является бонусом при привлечении сотрудников 55+, и предоставляем возможность работать неполные смены от 2-х до 4-х часов вместо 8-10 часов».

Особенности компетенций работников старшего поколения

Согласно переписи населения от 2020 г., среди людей старше трудоспособного возраста:

- 1 **44,7%** (14 млн чел.) – со средним профессиональным образованием
- 2 **20%** (6,3 млн чел.) – со средним образованием
- 3 **19,9%** (6,2 млн чел.) – с высшим образованием или высшей квалификацией



Люди старшего возраста имеют большой профессиональный опыт, что делает их важным кадровым резервом в условиях нехватки специалистов с высшим и средне-профессиональным образованием.

Поэтому компании продолжают работать с сотрудниками, которые достигли пенсионного возраста, оставляя их на тех же позициях или переводя их в статус наставников и экспертов (особенно в рабочих профессиях).



Н.А. Захаров, Генеральный директор Благотворительного фонда «Почет»:

«ОАО «РЖД», как и другие крупные российские компании, столкнулось с кадровым голодом. В связи с серьезным недостатком профессиональных кадров, компания обратилась к ветеранам с предложением вернуться к трудовой деятельности в роли инженерно-технических работников и представителей рабочих профессий. Ветераны также выступают в качестве экспертов при проведении профессиональных соревнований и наставляют молодежь, передавая им свой многолетний опыт».

Старшие обладают особым набором «мягких» навыков и компетенций, ценят стабильность и остаются лояльными своему работодателю в течение многих лет (93% работников старше 60 лет не собирается менять сферу или место работы⁸).



М.А. Ломидзе, Исполнительный директор Ассоциации туроператоров:

«Некоторые компании ищут сотрудников именно среди людей старшего поколения, потому что они приносят стабильность. Эти люди иначе относятся к работе, не так, как поколение 25-30-летних. Несмотря на неполный рабочий день, который предоставляется сотрудникам постарше, производительность труда у них выше, чем если нанять 3-4 молодых специалистов, которых нужно растить».

Работодатели отмечают, что старшие отличаются более ответственным подходом к своим обязанностям. Они обладают большим жизненным опытом и умением взаимодействовать с людьми, вызывают доверие. Поэтому часто именно таких сотрудников привлекают для общения с клиентами и для ведения сделок. Например, есть успешный опыт переобучения старших и их последующее трудоустройство в качестве риэлторов.



Е.С. Никитина, Вице-президент гильдии риэлторов Москвы и генеральный директор агентства недвижимости «PRO ОБМЕН»:

«Представитель старшего поколения вызывает большее доверие, чем молодой человек. Я бы также отметила высокую ответственность этих людей и серьезный подход к работе: если он обещал прийти на дежурство, то он, конечно, придет, и ничего ему не мешает это сделать».

⁸ Рынок труда: главные тренды, ВЦИОМ, 17.03.2022

Отрасли, в которых задействовано или может быть задействовано старшее поколение

В 2023 г. на рынке труда занято 5,7 млн людей старше 60 лет. Самыми популярными отраслями занятости людей старше 60 лет являются обрабатывающее производство, образование, здравоохранение и социальные услуги, а также сельское хозяйство и торговля⁹.

Доля граждан старше 60 лет, занятых в отрасли, среди общего количества занятых граждан старше 60 лет



Источник: Росстат, Рабочая сила, занятость и безработица в России, 2024 г.

Работники старших возрастных групп наиболее представлены в обрабатывающем производстве. В 2023 г. в этой сфере было занято 829 тыс. граждан старше 60 лет. При этом в августе 2023 г. именно обрабатывающие производства испытывали острый дефицит кадров – 70% предприятий сообщили о нехватке сотрудников¹⁰. Предприятия возвращают на работу старших и развивают программы повышения квалификации для них.

М.О. Шепель, Директор института – проректор Томского государственного университета по развитию дополнительного образования:

«Возвращение специалистов старшего поколения в обрабатывающие производства на такие должностные позиции, как метрологи – чрезвычайно важная задача. Эти специалисты не могут стоять у станка, но обладают колоссальным опытом, что позволяет им выстраивать стандарты и держать нормативную рамку».

⁹ Росстат, Статистический сборник «Труд и занятость в России», 2023 г.

¹⁰ Доклад Банка России, Региональная экономика: комментарии ГУ, 2023 г.

В сферах образования и здравоохранения также много сотрудников, которые продолжают работать и после достижения пенсионного возраста. Так, в этих отраслях трудятся 1,3 млн людей старше 60 лет.

С возрастом у людей усиливается потребность в проявлении заботы о других. Поэтому некоторые представители старшего поколения начинают работать в сфере социальных услуг, чтобы ухаживать за людьми с ограниченными возможностями и нуждающимися в долгосрочном уходе. Представители старшего поколения – опора социальной сферы. Их удержание становится важной задачей работодателей.



В.Ю. Самородов, Руководитель отдела общественных проектов Российского геронтологического научно-клинического центра РНИМУ им. Н.И. Пирогова Минздрава России

«Ключевая задача для системы здравоохранения – создать комфортные условия труда для сотрудников старших возрастных групп, чтобы они оставались на рабочем месте как можно дольше».

Туристическая отрасль обладает большим потенциалом для привлечения старшего поколения. В этой отрасли в 2023 г. было занято около 100 тыс. людей старше 60 лет. Представители старшего поколения интересуются внутренним туризмом, создают группы по интересам для совместных путешествий. Некоторые становятся гидами, проводят экскурсии по местным достопримечательностям и даже создают туристические агентства.



Ю.Л. Рыбакова, Генеральный директор Центра развития креативного туризма:

«У людей старшего поколения открываются большие возможности в сфере туризма. Они могут рассказать об истории и культуре, погрузить в уникальные особенности жизни и быта своих родных мест, что создает уникальный опыт креативного туризма».

Одной из точек роста может стать развитие института самозанятости среди представителей старшего поколения, занимающихся подсобным хозяйством.

Барьеры на рынке труда и способы их преодоления

Существует ряд внешних и внутренних барьеров, которые мешают представителям старшего поколения оставаться на рынке труда.

Основные внешние барьеры:

- эйджизм (дискриминация по возрасту) по отношению к соискателям и сотрудникам
- цифровизация отраслей и рост спроса на высокую степень компьютерной грамотности
- необходимость повышения квалификации или переподготовки
- неготовность организаций идти на гибкие графики для старших

Основные внутренние барьеры:

- непонимание процесса поиска работы представителями старшего поколения
- страх получения большого количества отказов в процессе поиска работы
- непонимание сферы своей востребованности (кроме основной профессии)
- страх перед обучением (часто из-за большого перерыва в обучении)

Процесс поиска работы представителями старшего поколения может затягиваться на срок от 6,6 до 8 месяцев¹¹. Из-за этого соискатели могут отказаться от продолжения трудовой деятельности. Эта проблема усугубляется низкой осведомленностью представителей старшего поколения о возможностях переобучения и трудоустройства, которые предоставляются в рамках государственных и корпоративных программ.



Ю.С. Мальцева, Директор АНО САП «Серебряный возраст», эксперт федеральной программы «Молоды душой», учредитель ООО «Большая перемена»:

«Много говорится о возможностях для студентов и молодых специалистов. Но пока мало компаний, которые приглашают: «Приходите к нам, мы не только для молодежи, но и для старших». Надеюсь, что в будущем их станет больше и старшее поколение будет знать эти компании и подбирать для себя подходящие варианты».

¹¹ Росстат, Статистический сборник «Труд и занятость в России», 2023 г.

Ряд компаний начинает распространять информацию о возможностях трудоустройства, обучения и выбора комфортного формата работы для представителей старшего поколения.



Р.А. Хашхаян, Директор департамента управления персоналом территории Волга, X5 Group:

«Мы расширяем информирование кандидатов старше 55 лет через местные сообщества, привлекаем их на экскурсии к нам в магазины, участвуем во встречах и предоставляем возможность пройти обучение».

Представители старшего поколения сами зачастую не понимают, чем они хотели бы заниматься, особенно при смене сферы деятельности.

Необходимо оказывать им помощь в поиске себя, в выявлении предпочтительных сфер занятости и в борьбе со страхом поиска работы.

Такую помощь предоставляют центры занятости и центры социального обслуживания населения.



В.Б. Маркова, эксперт проекта «5.0», специалист центра «Моя Карьера»:

«Наша задача – снять стереотипы, изменить отношение общества к старшему поколению, изменить у представителей старшего поколения отношение к себе и помочь им двигаться вперед. Мы уже меняем ситуацию в лучшую сторону».

Центры опережающей профессиональной подготовки и «серебряные» университеты проводят переобучение и повышение профессиональной квалификации старших.

В 2023 году:

- 1 **1,2 млн** представителей старшего поколения обучились в 80 регионах России
- 2 **3 тыс.** «серебряных» университетов действуют в 57 регионах России
- 3 **60 тыс. чел.** прошли различные мероприятия на базе ЦОПП, 30 тыс. чел. из них бесплатно прошли курсы повышения квалификации по своему выбору
- 4 **69,2 тыс.** людей старше 50 лет получили дополнительное профессиональное образование, **58,5 тыс.** нашли работу, благодаря portalу «Работа в России»

Уровень компьютерной грамотности среди старших остается недостаточным. В 2022 г. индекс компьютерной грамотности у них составил 65 п.п. против 72 п.п. в среднем по России. Эта задача решается в рамках федерального проекта «Старшее поколение». **В 2023 г. 186,9 тыс. прошли обучение компьютерной грамотности** (на 28,6% больше, чем в 2022 г.).



В.Ю. Ляшок, Ведущий научный сотрудник Центра «ИНСАП» ИПЭИ Президентской академии:

«Уже сейчас мы видим, что представители старшего поколения не боятся современных технологий. К 2030 г. проблема низкой цифровой грамотности у старших окончательно потеряет свою актуальность, так как для следующего поколения смартфон и ноутбук являются обыденностью».

СТАРШЕЕ ПОКОЛЕНИЕ КАК СОЦИАЛЬНЫЙ РЕСУРС



Представители старшего поколения все больше вовлекаются в деятельность добровольческих организаций, занимаются социально значимой деятельностью, часто даже не называя себя волонтерами, активно помогают участникам СВО, развивают собственные проекты, связанные с городским благоустройством, ухаживают за людьми с ограниченными возможностями и становятся наставниками.

Вовлечению старших в социально значимую деятельность способствует развитие инфраструктуры для участия в «серебряном» добровольчестве. Например, с 2018 г. в рамках реализации федерального проекта «Старшее поколение» национального проекта «Демография» и федеральной программы «Молоды Душой» развивается направление «серебряного» добровольчества.

Результаты развития «серебряного» добровольчества (за 2020-2023 гг.)

- 1 **190 тыс.** «серебряных» волонтеров приняли участие в волонтерской деятельности
- 2 **540 тыс.** благополучателей в **78** регионах России получили помощь в 2023 г. **156,2 тыс.** из них – это люди старшего возраста
- 3 **80+** работающих центров «серебряного» добровольчества действуют в **68** регионах России. На базе центров организовано **10 тыс.** мероприятий
- 4 **300** образовательных мероприятий для «серебряных» волонтеров организовано в рамках федеральной программы «Молоды Душой»

12% людей старше 60 лет участвовали в волонтерской деятельности¹². Это говорит о большом потенциале вовлечения старших в социально значимую деятельность, что принесет пользу обществу и поможет им оставаться социально и физически активными.

¹² ВЦИОМ, Воспринимаемые эффекты и потенциал развития добровольчества в Российской Федерации, 1600 респондентов, сентябрь 2023 г.

Мотивация «серебряных» волонтеров

Что больше всего мотивирует старшее поколение заниматься какой-то деятельностью после выхода на пенсию?



Источник: Онлайн-опрос 241 эксперта на платформе «Экспертум.рф», АНО «Национальные приоритеты»

Представители старшего поколения хотят оставаться востребованными и быть частью социальной жизни общества. Поэтому они активно участвуют в городских мероприятиях, в оказании помощи детям, людям с ограниченными возможностями и нуждающимся в долговременном уходе.



Т.Н. Васько, Директор Департамента социальной защиты и социального обслуживания Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации

«Серебряные» волонтеры чувствуют свою востребованность, понимают, что могут применить свои знания и умения, профессиональный и жизненный опыт, передать свое тепло тем, кто в нем нуждается».

Участие в добровольческой деятельности позволяет представителям старшего поколения делиться накопленным жизненным опытом.



Ю.С. Мальцева, Директор АНО САП «Серебряный возраст», эксперт федеральной программы «Молоды душой», учредитель ООО «Большая перемена»:

«Если человек старшего возраста имеет возможность делиться своим опытом, знаниями, навыками, это значительно повышает качество его жизни. Поэтому мы должны открывать такие возможности для старшего поколения».

«Серебряное» добровольчество становится источником активной социальной жизни для представителей старшего поколения. Они получают возможность организовывать собственные клубы по интересам, путешествовать и раскрывать новые таланты.

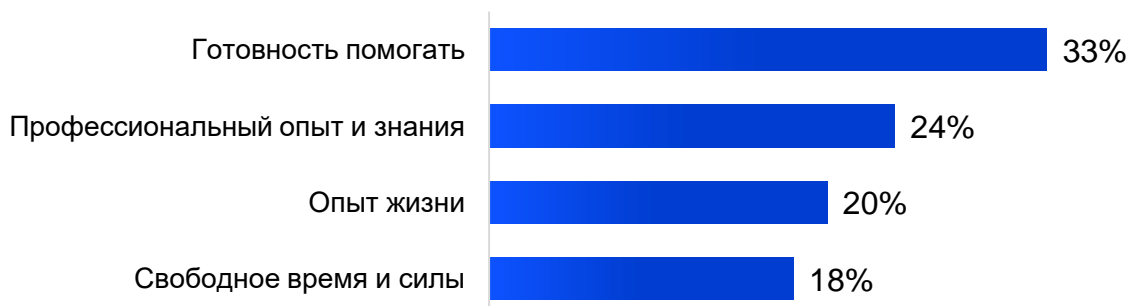


О.В. Качанова, Руководитель управления социальной защиты населения администрации г. Красноярск:

«С выходом на пенсию у людей появляется потребность в хобби, поиске интересного досуга. Поэтому развиваются проекты, которые объединяют представителей старшего поколения, например, совместные экскурсии».

Компетенции и особенности «серебряных» волонтеров

В чем состоит ресурс старшего поколения для общества?



Источник: Онлайн-опрос 241 эксперта на платформе «Экспертум.рф», АНО «Национальные приоритеты»



Старшие отличаются от волонтеров более молодых возрастов серьезным и ответственным подходом к своему делу, даже если это рядовое участие в мероприятии. Им свойственно выполнять взятые на себя обязательства, действовать терпеливо и методично, добиваясь поставленной цели. В этом их особая ценность как участников добровольческого движения.



М.А. Морозова, Председатель наблюдательного совета Благотворительного фонда Елены и Геннадия Тимченко:

«Представителей старшего поколения отличают большое терпение и ответственность. Они не действуют только по предписанному алгоритму, а нацелены на достижение результата. Поэтому, например, они лучше, чем молодёжь, работают с клиентами колл-центров».

Особенностью представителей старшего поколения является богатый жизненный опыт. Они побывали в разных жизненных ситуациях, обладают коммуникабельностью, выработанной годами, и поэтому справляются с проблемами и разрешают конфликты без лишнего стресса.



Ю.С. Мальцева, Директор АНО САП «Серебряный возраст», эксперт федеральной программы «Молоды душой», учредитель ООО «Большая перемена»

«Серебряные» волонтеры в любой ситуации найдут выход. Например, на крупных мероприятиях с участием иностранцев молодые волонтеры не сориентировались, а «серебряные» добровольцы даже без знания языка смогли помочь».

Некоторые представители старшего поколения построили карьеру руководителей. «Серебряные» добровольцы-лидеры становятся важным кадровым ресурсом для добровольческих организаций, поскольку способны организовывать крупные проекты, выстраивать и отлаживать процессы внутри них, брать ответственность и принимать решения.



Т.Н. Акимова, Исполнительный директор Благотворительного фонда «Хорошие истории», руководитель Альянса «Серебряный возраст» и Коалиции «Забота рядом»:

«Старшие могут быть востребованы в абсолютно любой сфере. Например, старшие-лидеры – те люди, у которых есть идеи, которые готовы реализовывать собственные проекты и делают это. Один лидер приводит от одного до ста человек в свой проект. Или старшие профи. Те, у кого есть профессиональный опыт, которым они готовы делиться».

Если представители старшего поколения не обладают нужными навыками, они проходят обучение и вовлекаются в деятельность социальных проектов в разных ролях: в качестве участников-помощников, организаторов, экспертов или наставников. В целом, старшее поколение обладает нужными компетенциями и потенциалом вовлечения в помощь обществу, поэтому важно создавать условия для распространения «серебряного» добровольчества.



Т.Н. Акимова, Исполнительный директор Благотворительного фонда «Хорошие истории», руководитель Альянса «Серебряный возраст» и Коалиции «Забота рядом»:

«У представителей старшего поколения есть опыт, знания и компетентность. Они могут быть наставниками для детей и молодежи во многих сферах, учить тому, что умеют сами. Здесь важна инфраструктура и технологии, которые будут помогать использовать знания и навыки старших в передаче своего опыта».

Направления «серебряного» добровольчества

Основные направления «серебряного» добровольчества¹³:

- 1 Наставничество и патриотическое воспитание молодежи
- 2 Помощь для СВО
- 3 Помощь тем, кто в ней нуждается
- 4 Туризм
- 5 Городское благоустройство



«Серебряные» волонтерские проекты развиваются в разных регионах. Некоторые проекты вошли в сборники лучших практик «Активного долголетия» и федеральной программы «Молоды Душой».

Наставничество

Желание быть нужным и делиться опытом преобразуется в проекты патриотического воспитания и передачи традиций и исторического наследия молодежи, наставничества для детей и трудных подростков из неблагополучных семей. Представители старшего поколения являются носителями традиций и культуры малых народов и делятся ею с детьми.



Т.А. Сафронова, Руководитель федеральной программы «Молоды душой» Ассоциации волонтерских центров:

«Наставничество среди «серебряных» волонтеров – это основной вид деятельности, в который они готовы включаться, благодаря своей экспертизе, профессиональному, жизненному и личностному опыту».

¹³ Онлайн-опрос 241 эксперта на платформе «Экспертум.рф», АНО «Национальные приоритеты»

Примеры проектов «серебряного» наставничества в регионах России:



«Бабушка на час» – проект, в рамках которого «серебряные» волонтеры-бабушки помогают молодым родителям в воспитании детей: забирают их из школы, вовлекают в творческие занятия (Красноярский край)



О.В. Качанова, Руководитель управления социальной защиты населения администрации г. Красноярск:

«Сегодня няня-бабушка востребована. Поэтому реализуется проект «Бабушка на час», в рамках которого «серебряные» волонтеры помогают родителям с детьми, что способствует укреплению связи между старшим и молодым поколением».



«Важный подросток» – сетевой проект, в рамках которого трудные подростки вовлекаются в волонтерскую деятельность при поддержке «серебряных» наставников. В проекте приняли участие 400+ подростков и 100+ наставников в 30 регионах



«Дед плохому не научит» – проект в г. Вичуга, в рамках которого в качестве наставников привлекаются успешные мужчины, вышедшие на пенсию. Наставники участвуют в мастер-классах, культурных мероприятиях с детьми из неполных семей и становятся значимой мужской фигурой в их жизни (Ивановская обл.)



«Из поколения в поколение» – проект, в рамках которого 10 мастеров-художников старшего возраста обучают школьников начальных классов искусству сибирской росписи для сохранения этой традиционной техники (Кемеровская обл.)



«Помним о войне...» – проект, в рамках которого «серебряные» волонтеры рассказывают детям, в том числе воспитанникам интернатов, об историческом прошлом нашей Родины и Великой Отечественной войне (Республика Башкортостан)

Помощь для СВО

«Серебряные» добровольцы вовлекаются в оказание помощи для СВО. Участвуют в плетении маскировочных сетей, вязании носков, собирают гуманитарную помощь для участников СВО и мирных жителей. 70% представителей старшего поколения, посещающих центры «серебряного» волонтерства, оказывают помощь СВО.

Примеры проектов помощи для СВО в регионах России:



«Серебряная нить» – клуб «серебряных» добровольцев, где создают окопные свечи. За 1,5 месяца 2023 г. отправили на СВО более 1,5 тыс. шт. (Ставропольский край)



«Серебряный неугомон» – проект, в рамках которого «серебряные» волонтеры плетут маскировочные сети, вяжут носки и варежки, собирают наборы продуктов быстрого приготовления (Краснодарский край)



«Парус» – группа самоорганизовавшихся «серебряных» волонтеров, которые плетут маскировочные сети для военной техники и для участников СВО (Ростовская обл.)

Помощь тем, кто в ней нуждается

Возможность помогать другим – источник мотивации для «серебряных» волонтеров. Поэтому они участвуют в проектах помощи по уходу за нуждающимися.



Т.Н. Васько, Директор Департамента социальной защиты и социального обслуживания Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации

«Серебряные» волонтеры зачастую помогают своим ровесникам, живущим в домах-интернатах, тем, кто нуждается в особой поддержке, заботе и участии, делая их жизнь более комфортной».

Примеры проектов помощи нуждающимся в регионах России:



«Внутридомовое серебряное волонтерство» – проект, в рамках которого «серебряные» волонтеры, помогают ухаживать за маломобильными и ослабленными гражданами, проживающими в гериатрическом центре (Ярославская обл.)



«Обучение волонтеров в школе ухода» – образовательный курс, в рамках которого «серебряные» волонтеры получают знания от медицинских работников о том, как ухаживать за маломобильными гражданами (Белгородская обл.)

Сфера туризма

Представители старшего поколения обладают знаниями об истории и культуре родных мест и готовы делиться этими знаниями с туристами и молодым поколением. «Серебряные» волонтеры проходят курсы по подготовке гидов и становятся местными экскурсоводами.



Т.А. Сафронова, Руководитель федеральной программы «Молоды душой» Ассоциации волонтерских центров:

«Большой интерес вызывает социальный туризм. «Серебряные» волонтеры обучаются, проводят экскурсии у себя в городах. Это делается бесплатно и с пользой для здоровья».

Примеры проектов в сфере социального туризма в регионах России:



«Гиды 55+» – проект, в рамках которого «серебряные» волонтеры проходят обучение экскурсионному мастерству, получают возможность разрабатывать авторские маршруты и проводить по ним экскурсии (г. Тюмень и Тюменская обл.)



«Серебряный гид» – проект, в рамках которого происходит обучение и координация «серебряных» волонтеров, которые разрабатывают и проводят авторские экскурсии по Новосибирску для детей в трудной жизненной ситуации, воспитанников интернатов и людей с ограниченными возможностями (Новосибирская обл.)



О.В. Качанова, Руководитель управления социальной защиты населения администрации г. Красноярск:

«Среди старших есть большой интерес к сфере туризма. Развиваем проект с курсами для гидов, куда пригласили 20 человек, а пришло столько, что не хватило мест. «Серебряные» волонтеры – прекрасные экскурсоводы, потому что выросли в этих местах и могут рассказать, как исторически развивался город».

Городское благоустройство

Старшие активно вовлекаются в мероприятия и проекты по благоустройству городских территорий и сохранению окружающей среды. С выходом на пенсию у людей появляется свободное время, которое они направляют на обустройство общественных пространств вокруг себя. Это проявляется в участии в субботниках, экологических акциях, растениеводстве.



В.Ю. Ковалев, Советник генерального директора по взаимодействию с органами государственной власти и устойчивому развитию, УК «Уральская сталь»:

«Основные практики участия ветеранов нашего комбината в социальной активности сконцентрированы вокруг благоустройства дворовых территорий, например, создании и украшении палисадников, участии в субботниках».

Примеры акций и проектов городского благоустройства в регионах России:



«Дарите людям радость» и «Сад Памяти» – акции, в которых «серебряные» волонтеры создали 11 клумб, парковую зону на придомовой территории, высадили 20 деревьев и 50 кустарников (Костромская обл.)



«К вам едут бабушки» – в рамках практики проходят субботники. «Серебряные» волонтеры организуют уборку в скверах и парках родных сел и городов (Томская обл.)

Барьеры для вовлечения старшего поколения в добровольческую деятельность

Внешние барьеры:

- Эйджизм (дискриминация по возрасту)
- Недостаточная инфраструктура для информирования старших

Внутренние барьеры:

- Недостаточная компьютерная грамотность
- Низкая мобильность представителей старшего поколения
- Нехватка организационных навыков, необходимых для системного добровольчества

В преодолении внешних барьеров поможет более широкое информирование потенциальных «серебряных» волонтеров о возможностях участия в социально значимой деятельности, в том числе через каналы коммуникации, которыми они пользуются (ТВ, листовки, МФЦ). У старших нет полного понимания, что добровольчество может быть им нужно, интересно и что они могут быть востребованы в нем.

Без компьютерной грамотности и навыков пользования цифровыми устройствами в современном мире сложно выполнять многие виды деятельности. Для преодоления этого барьера в центрах «серебряного» волонтерства создаются курсы компьютерной грамотности.



Т.Н. Васько, Директор Департамента социальной защиты и социального обслуживания Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации:

«Важно, дать возможность представителям старшего поколения раскрыть себя, свои способности, применить имеющиеся навыки в социально значимой деятельности. Получить цифровые компетенции можно на базе «университетов третьего возраста» или курсах финансовой и компьютерной грамотности в рамках реализации программ активного долголетия».

Представители старшего поколения не готовы ехать далеко от дома, что ограничивает виды деятельности, которыми они могли бы заниматься в рамках волонтерства. Комфортные условия и стимулы для участия позволяют преодолеть данный барьер.

Развитие организационных и лидерских навыков у «серебряных» волонтеров необходимо для системного участия и стабильной реализации проектов «серебряного» добровольчества.



М.А. Морозова, Председатель наблюдательного совета Благотворительного фонда Елены и Геннадия Тимченко:

«В некоммерческой сфере речь должна идти не только о событийном волонтерстве или эпизодической активности пожилых людей. Важно, чтобы их потенциал реализовывался полностью и вносил реальный вклад в жизнь общества. С одной стороны, это требует от них большего профессионализма в разных сферах. С другой, необходимо снижать уровень эйджизма в обществе».

Важным направлением развития центров «серебряного» добровольчества становится создание обучающих курсов для «серебряных» волонтеров и конкурсов «лучших практик», которые аккумулируют работающие управленческие решения.

Эксперты доклада

Абдрахманова Зифа Харисовна	Начальник отдела развития социального обслуживания и инфраструктуры Департамента реализации специального инфраструктурного проекта Минтруда России
Абраменкова Александра Александровна	Руководитель проектов Центра развития городов Росатома АНО «Корпоративная Академия Росатома»
Акимова Татьяна Николаевна	Исполнительный директор Благотворительного фонда «Хорошие истории», руководитель Альянса «Серебряный возраст» и Коалиции «Забота рядом»
Васько Тарас Николаевич	Директор Департамента социальной защиты и социального обслуживания Минтруда России
Вязмикина Дарья Павловна	Президент НКО «Ассоциация активных пенсионеров»
Захаров Николай Александрович	Генеральный директор Благотворительного фонда «Почёт»
Качанова Ольга Владимировна	Руководитель управления социальной защиты населения администрации г. Красноярск
Кирсанов Михаил Владимирович	Директор Департамента занятости населения и трудовой миграции Минтруда России
Клинов Константин Иванович	Магнитогорский металлургический комбинат, руководитель направления развития резерва Топ-менеджеров Группы ПАО «ММК»
Ковалев Вадим Юрьевич	Советник генерального директора по взаимодействию с органами государственной власти и устойчивому развитию, УК «Уральская сталь»
Ломидзе Майя Арчиловна	Исполнительный директор Ассоциации туроператоров
Ляшок Виктор Юрьевич	Ведущий научный сотрудник Центра «ИНСАП» ИПЭИ Президентской академии
Мальцева Юлия Сергеевна	Директор АНО САП «Серебряный возраст», эксперт федеральной программы «Молоды душой», учредитель ООО «Большая перемена»
Маркова Виктория Борисовна	Эксперт проекта «5.0» по работе с людьми предпенсионного возраста ГБУ «Моя карьера»
Морозова Мария Андреевна	Председатель наблюдательного совета Благотворительного фонда Елены и Геннадия Тимченко
Никитина Екатерина Сергеевна	Вице-президент гильдии риэлторов Москвы, Генеральный директор агентства недвижимости «PRO ОБМЕН»
Полушкина Елена Анатольевна	Замдиректора Центра экономики непрерывного образования Президентской академии
Постникова Ольга Юрьевна	Генеральный директор АНО «Центр социальной помощи «Доброе дело»
Рыбакова Юлия Львовна	Генеральный директор Центра развития креативного туризма
Самородов Вадим Юрьевич	Руководитель отдела общественных проектов Российского геронтологического научно-клинического центра РНИМУ им. Н.И. Пирогова Минздрава России
Сафронова Татьяна Алексеевна	Руководитель федеральной программы «Молоды душой» Ассоциации волонтерских центров
Слюсарь Константин Сергеевич	Руководитель управления по взаимодействию с федеральными органами власти Российского общества «Знание»
Хашхаян Роза Агоповна	Директор департамента управления персоналом территории Волга, X5 Group
Шапошникова Татьяна Дмитриевна	Начальник Отдела организации и сопровождения проектов в органах системы СФР Департамента совершенствования функциональной деятельности органов системы СФР фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации
Шепель Михаил Олегович	Директор института – проректор Томского государственного университета по развитию дополнительного образования
Яньков Сергей Георгиевич	Заместитель начальника управления синхронизации системы среднего профессионального образования и запросов экономики ФГБОУ ДПО «Институт развития профессионального образования»