

УДК 331.5

ТРАНСФОРМАЦИЯ ПРЕДСТАВЛЕНИЙ О СТАРЕНИИ РАБОТНИКОВ: ОТ РАЗЪЕДИНЕНИЯ К ОБЪЕДИНЕНИЮ¹

Майер Е. В., к.э.н., преподаватель каф. «Управление персоналом»
Воронежский государственный университет
г. Воронеж, Российская Федерация

Исследования в области экономики подчёркивают важность повышения в структуре рабочей силы удельного веса людей старшего возраста для улучшения экономического роста стран. Однако интересы коммерческих организаций, как правило, направленные на достижение максимальной эффективности деятельности, диктуют свои требования кадровой политике.

Бизнес сосредоточен на стимулировании результативных сотрудников и избавлении от кадрового балласта, к которому зачастую причисляют неспособных адаптироваться под потребности экономики, теряющих мотивацию к профессиональному развитию возрастного персонала.

Необходимость преодоления межпоколенческого разрыва выявило проблему отсутствия комплексных теоретических представлений о профессиональном потенциале работников старших возрастных групп и способах его формирования и развития.

Исторически первым подходом к старению стала гипотеза о том, что со временем «жизненная сила» растрачивается для любого родившегося организма (Б. Гомперц, 1825 г.). Эта мысль была впоследствии развита в биологии теорией «запрограммированного старения» (А. Вейсман, 19 в.) – программа умирания заложена в генах организма и служит освобождению жизненного пространства и ресурсов для новых поколений. Дальнейшие исследования выявили мифологичность этого предположения и сосредоточились на исследовании факторов долгожительства и жизнестойкости.

В США в 50-е гг. XX в. появились социологические теории ста-

¹ Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ в рамках научного проекта № 20-010-00263

Acknowledgments: The reported study was funded by RFBR, project number 20-010-00263

рения. Прodeлав путь от доказательства общей пользы в разъединении поколений («теория освобождения и разъединения») до формирования модели активной старости, успешность которой зависит от имеющейся психической энергии (Э. Каммингтона и У. Генри, 1961 г.) и готовности к применению ролей, свойственных возрасту («теория непрерывности», 1989 г.), они столкнулись с неизбежной критикой, основанной на их сосредоточенности в основном на людях старше 60 лет. Результатом такого узкого подхода стала «теория меньшинства», рассматривающая пожилых людей как особую группу меньшинства в населении.

Современные исследования рассматривают возраст как переменную, а старение как процесс, длиною в жизнь. Были определены оптимальные способы поведения и образ мыслей, позволяющие компенсировать возрастные потери, направления фундаментальных сдвигов в распределении личных ресурсов в зависимости от целесообразности достижения поставленных задач и разнообразия имеющихся целей. В совокупности это привело к созданию позитивного взгляда на трудоспособных пожилых людей, способных брать ответственность за свое активное старение.

Однако только личных усилий недостаточно для формирования успешности в пожилом возрасте. Это особенно очевидно, когда речь идет о группах пожилых, страдающих от неэффективной пенсионной, кадровой политики, здравоохранения, негативного к ним отношения. В связи с этим дальнейшие исследования в этой области должны включать как личные, так и внешние факторы (организационные, политические, экономические и т.д.), влияющие на возможности работника влиять на результат работы.

Список литературы

1. Heckhausen J. A Motivational Theory of Life-Span Development / J. Heckhausen, C. Wrosch, and R.Schulz // Psychol Rev. – 2010. – Jan. – 117(1).
2. Brandtstädter J. Tenacious goal pursuit and flexible goal adjustment: explication and age-related analysis of assimilative and accommodative strategies of coping / J. Brandtstädter, G. Renner // Psychol Aging. – 1990. – Mar, 5(1). – PP. 58–67.