

Научная статья
УДК 338
doi: 10.47598/2078-9025-2024-3-64-77-83

РОЛЬ РАБОТНИКОВ СТАРШИХ ВОЗРАСТНЫХ ГРУПП В ФОРМИРОВАНИИ И РАЗВИТИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА КОМПАНИИ: ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ АСПЕКТ

Полина Игоревна Ананченкова^{1✉}, Дильбар Субхоновна Амонова²

¹Национальный научно-исследовательский институт общественного здоровья имени Н. А. Семашко, Москва, Россия, ananchenkova@yandex.ru[✉], <https://orcid.org/0000-0003-1791-1292>

²Российско-Таджикский (Славянский) университет, Душанбе, Республика Таджикистан, amonova.dilbar@bk.ru

Аннотация. В условиях современной рыночной экономики и постоянных социальных трансформаций вопросы формирования и рационального использования человеческого капитала приобретают особую актуальность. Важным аспектом является рассмотрение роли пожилых работников, обладающих уникальными знаниями, опытом и навыками, в повышении конкурентоспособности организаций. Статья акцентирует внимание на значимости пожилых сотрудников в решении проблемы нехватки квалифицированных кадров. Рассматриваются теоретические подходы к анализу конкурентоспособности работников старшего поколения, включая классический, институциональный и системный подходы. Важное место занимает концепция достойного труда, которая подразумевает справедливую оплату и условия работы, а также равные возможности для профессионального роста пожилых работников. В тексте подчеркивается значимость вовлечения пожилых работников в экономическую деятельность, их роль в наставничестве и передаче знаний молодому поколению, что способствует развитию человеческого капитала организации. Обсуждаются проявления геронтологического эйджизма — дискриминации по возрасту — на рынке труда и в социально-трудовых отношениях. В заключении подчеркивается, что сохранение и развитие трудового потенциала пожилых работников является не только социально важной задачей, но и стратегическим ресурсом для повышения конкурентоспособности компании в долгосрочной перспективе.

Ключевые слова: человеческий капитал, пожилые работники, эйджизм, конкурентоспособность, наставничество, достойный труд

Для цитирования: Ананченкова П. И., Амонова Д. С. Роль работников старших возрастных групп в формировании и развитии человеческого капитала компании: теоретический аспект // Вестник БИСТ (Башкирского института социальных технологий). 2024. № 3 (64). С. 77–83. <https://doi.org/10.47598/2078-9025-2024-3-64-77-83>.

Research article

THE ROLE OF EMPLOYEES OF OLDER AGE GROUPS IN THE FORMATION AND DEVELOPMENT OF THE COMPANY'S HUMAN CAPITAL: THE THEORETICAL ASPECT

Polina I. Ananchenkova^{1✉}, Dilbar S. Amonova²

¹N. A. Semashko National Research Institute of Public Health, Moscow, Russia, ananchenkova@yandex.ru✉, <https://orcid.org/0000-0003-1791-1292>

²Russian-Tajik (Slavic) University, Dushanbe, Republic of Tajikistan, amonova.dilbar@bk.ru

Abstract. In the conditions of a modern market economy and constant social transformations, the issues of formation and rational use of human capital are becoming particularly relevant. An important aspect is to consider the role of older workers with unique knowledge, experience and skills in improving the competitiveness of organizations. The article focuses on the importance of older employees in solving the problem of shortage of qualified personnel. Theoretical approaches to the analysis of the competitiveness of older workers, including classical, institutional and systemic approaches, are considered. An important place is occupied by the concept of decent work, which implies fair pay and working conditions, as well as equal opportunities for professional growth of older workers. The text emphasizes the importance of involving older workers in economic activities, their role in mentoring and transferring knowledge to the younger generation, which contributes to the development of the organization's human capital. The manifestations of gerontological ageism — age discrimination — in the labor market and in social and labor relations are discussed. In conclusion, it is emphasized that the preservation and development of the labor potential of older workers is not only a socially important task, but also a strategic resource for increasing the competitiveness of the company in the long term.

Keywords: human capital, older workers, ageism, competitiveness, mentoring, decent work

For citation: Ananchenkova P. I., Amonova D. S. The role of employees of older age groups in the formation and development of the company's human capital: a theoretical aspect. *Vestnik BIST (Bashkirskogo instituta social`ny`x texnologij) = Vestnik BIST (Bashkir Institute of Social Technologies)*. 2024;(3(64)):77–83. (In Russ.). <https://doi.org/10.47598/2078-9025-2024-3-64-77-83>.

Конкурентоспособность любого субъекта рыночных отношений зависит от его способности быть производительным, эффективным, уникальным и обеспечивать устойчивое развитие. Достижение этих целей во многом зависит от кадрового обеспечения компании, совокупного человеческого капитала работников: их физического, психологического и ментального самочувствия, образовательного и компетентностного уровня, навыков и способностей решать профессиональные и трудовые задачи в условиях нестабильной экономической и социально-трудовой среды. Тенденции цифровизации во многом обострили проблему внутрифирменного человеческого капитала, поскольку обнажили разрыв навыков разных категорий работников.

Все это и многие другие факторы обуславливают необходимость пересмотра кадровой

политики и смещать ее акценты на те группы трудовых ресурсов, которые традиционно не рассматриваются как основа человеческого капитала. Прежде всего речь идет о работниках старших возрастных групп. При этом пожилые сотрудники, обладая уникальными знаниями, навыками и опытом, существенно влияют на качество и развитие человеческого капитала организации.

Изучая рынок труда в поисках кандидатов на свободные вакансии, руководители компаний и сотрудники департаментов по управлению персоналом все чаще сталкиваются с проблемой нехватки квалифицированных кадров, что вынуждает их пересматривать отношение к работникам старшего возраста. При этом, по мнению руководителей, в подчинении у которых находятся пожилые работники, отмечают их преимущества перед более молодыми. Основными

конкурентными преимуществами работников старших возрастных групп на внутрифирменном рынке труда, по мнению ряда авторов, являются:

1. «Высокая степень профессиональной адаптивности. По сравнению с более молодыми сотрудниками, пожилые быстрее вливаются в коллектив, вникают в особенности производственных процессов и корпоративной культуры, достигают поставленных KPI.

2. Богатый и разнообразный жизненный и профессиональный опыт. Который обуславливает критическое мышление и нелинейные подходы к решению производственных проблем, учет непроизводственных факторов в решении задач и пр.

3. Высокая степень лояльности компании. Возрастные работники более корпоративны, менее подвержены смене места работы, снижают текучесть кадров и повышают стабильность трудового коллектива.

4. У них адекватные зарплатные запросы. Возрастные сотрудники менее амбициозны в плане зарплатных ожиданий, поскольку эффективно соотносят объективные условия развития компании, ситуацию на рынке труда, должностные особенности и персональные профессиональные способности» [1].

В научной литературе сложились два наиболее распространенных подхода к изучению пожилых работников.

Первый — социологический подход — рассматривает граждан старших возрастных групп как особую социальную группу в структуре общества, при этом «пожилой человек идентифицируется с личностью, потребляющей производственные обществом риски» [2].

Второе направление — так называемый ресурсный подход — рассматривает пожилых граждан как трудовой ресурс и исследует «потенциал старшего поколения как составляющую национального человеческого капитала» [3].

При этом теоретико-методологические подходы к изучению конкурентоспособности работников старших возрастных групп разнообразны. Классический подход трактует конкурентоспособность как борьбу между работниками за получение выгоды. Институциональный подход акцентирует внимание на том, что организационные правила могут ограничивать

применение потенциала работника. Системный подход рассматривает конкурентоспособность как совокупность личных качеств, формирующихся в течение жизни через процессы социализации, обучения и профессионального развития.

По мнению А. В. Рушевой, «каждый подход предполагает приложение усилий и определенную степень напряженности (в том числе психологическую), целенаправленную деятельность, заинтересованность в результате, мнение о котором влияет на поведение и характер последующего социального взаимодействия. Практически любой человек, вступивший в конкурентную борьбу, желает, чтобы она была честной, а оценка профессионально-личностных качеств и трудовых показателей — объективной, что вполне достижимо при соблюдении положений нормативно-правовых документов, регламентирующих социально-трудовые отношения» [4].

В соответствии с идеологией Международной организации труда, провозглашающей концепцию достойного труда, достойный труд является «свободным, справедливо оплачиваемым, безопасным, социально защищенным, не принижающим достоинства человека, открывающий равные стартовые возможности для всех, гарантирующий участие в принятии управленческих решений и саморазвитие личности... позволяющий работнику заниматься любимым делом в условиях свободы, справедливости, безопасности и уважения человеческого достоинства» [5]. В данном контексте работники пожилого возраста равны в социально-трудовых правах с более молодым персоналом и обладают теми же возможностями для профессионального и карьерного роста, развития, участия в управлении компанией и т. д.

Значимость работников старшего поколения на рынке труда подтверждается их высокой мотивацией к продолжению профессиональной деятельности, несмотря на возможные физические ограничения. Эксперты подчеркивают важность вовлечения старшего поколения в экономическую деятельность, поскольку они обладают ценными профессиональными навыками и могут быть наставниками для молодых коллег.

Однако наряду с преимуществами возрастных работников существуют и трудности. Среди них — недостаточное знание современных технологий, возрастные стереотипы, а также низкая активность и предприимчивость некоторых пожилых сотрудников. Важно, чтобы работодатели создавали условия для их успешной адаптации, например, через гибкие формы занятости.

Таким образом, в пространстве социально-трудовых отношений нередко проявления геронтологического эйджизма — неравенства, а порою и дискриминации по возрасту. Т. Н. Субботина и Н. Л. Асатрян отмечают: «Термин „эйджизм” был впервые использован в 1969 году Р. Батлером, директором Национального института старения при описании дискриминации в отношении людей старшего возраста» [6].

Эйджизм как социальное явление хоть и затрагивает представителей разных возрастных групп, затрагивает, в первую очередь, работников старшего возраста, которые сталкиваются с предвзятым отношением работодателей и общества. «Эйджизм проявляется в разных формах на протяжении жизни человека. Эйджизм — это стереотипы (что мы думаем), предрассудки (что мы чувствуем) и дискриминация (что мы делаем) в отношении людей на основании их возраста. Он может быть институциональным, межличностным или самонаправленным», отмечают в своей работе российские авторы [7].

Рассмотрение проблемы эйджизма включает несколько ключевых аспектов:

1. Дискриминация при трудоустройстве. Работники старшего возраста часто сталкиваются с отказами при приеме на работу. Исследования показывают, что многие работодатели неохотно берут на работу людей старше определенного возраста, считая, что они не смогут справиться с современными требованиями, такими как работа с новыми технологиями или высокая производительность. Это приводит к тому, что пожилые работники могут оказаться исключенными из активной трудовой деятельности.

2. Стереотипы и предвзятые мнения. Эйджизм часто основывается на стереотипах о пожилых людях как о менее гибких, не спо-

собных к обучению и не готовых адаптироваться к изменениям. В результате люди старшего возраста могут восприниматься как менее ценные сотрудники, несмотря на их богатый опыт, высокий уровень профессионализма и мотивацию к работе.

3. Отсутствие карьерных перспектив. Даже если пожилые работники продолжают трудиться, они часто сталкиваются с тем, что карьерные перспективы для них закрыты. Это может проявляться в ограничении их доступа к повышению по службе, обучению или участию в принятии управленческих решений. Такое отношение снижает их мотивацию и может приводить к профессиональной и социальной изоляции.

Следует отметить, что в ряде стран существуют законы, направленные на защиту работников от дискриминации по возрасту. В России, например, в Уголовный кодекс были внесены поправки, предусматривающие наказание за отказ в трудоустройстве или увольнение работников предпенсионного возраста без обоснованных причин. Несмотря на это, проблема эйджизма все еще широко распространена.

Эйджизм также затрагивает вопросы социальной интеграции и самореализации пожилых людей. Когда их профессиональные навыки и опыт игнорируются, они могут испытывать психологическое давление и ощущение своей ненужности, что негативно сказывается на их здоровье и качестве жизни.

Для борьбы с эйджизмом важно менять общественные установки и корпоративную культуру. Это может включать проведение для работодателей образовательных программ, направленных на повышение осведомленности о ценности пожилых работников, а также создание программ поддержки для работников старшего возраста, включая программы переобучения и адаптации к новым условиям труда.

В целом, проблема эйджизма требует системного подхода и активного участия не только государства, но и работодателей, социальных институтов и самого общества для того, чтобы старшее поколение могло сохранять свою профессиональную активность и вносить вклад в развитие экономики и общества.

Возвращаясь к вопросу влияния пожилых работников на формирование и развитие человеческого капитала организации, следует выделить факторы, обеспечивающие прямое влияние этой категории персонала на устойчивое развитие компании:

1. Знания и опыт как актив компании. Пожилые работники накапливают значительный объем профессиональных знаний и практических навыков, которые представляют собой ценный актив для компании. Этот опыт, основанный на многолетней работе в определенной сфере, становится неотъемлемой частью человеческого капитала компании. Он помогает компании сохранять и развивать свои конкурентные преимущества, улучшать внутренние процессы и снижать ошибки при выполнении сложных задач.

2. Роль наставничества и передачи знаний. Пожилые сотрудники часто становятся наставниками для молодых специалистов, передавая им свои знания и опыт. Этот процесс способствует повышению квалификации новых работников, улучшает их адаптацию и способствует более быстрому включению в рабочие процессы. Наставничество укрепляет человеческий капитал компании, так как обеспечивает преемственность знаний и навыков, что критично для долгосрочного успеха организации.

3. Стабильность и лояльность. Пожилые работники обычно обладают высокой степенью лояльности и приверженности к компании. Они меньше подвержены частым сменам места работы и ценят стабильность, что способствует снижению текучести кадров и повышению корпоративной стабильности. Это позитивно отражается на человеческом капитале компании, так как снижает затраты на подбор и обучение новых сотрудников, а также обеспечивает сохранение накопленных знаний и опыта.

4. Трудовое, социальное, профессиональное и когнитивное разнообразие. Пожилые сотрудники вносят в коллектив разнообразие, особенно в плане подходов к решению проблем и принятия решений. Различия в возрасте, профессиональном опыте и жизненных взглядах между молодыми и пожилыми сотрудниками создают когнитивное разнообразие, которое способствует генерации новых идей и улучше-

нию процессов. Это разнообразие усиливает человеческий капитал компании, делая его более гибким и адаптируемым к изменениям.

5. Адаптация к изменениям и передача ценных корпоративных знаний. Пожилые сотрудники играют важную роль в передаче корпоративных ценностей, культуры и специфики работы. Их участие в обучении и развитии новых сотрудников помогает компании сохранять свою идентичность и поддерживать высокие стандарты. Пожилые работники часто являются хранителями корпоративной памяти и передают важные знания о внутренней организации и истории компании, что укрепляет человеческий капитал.

6. Снижение кадрового дефицита и повышение конкурентоспособности. В условиях нехватки квалифицированных кадров привлечение пожилых работников помогает компании преодолевать кадровый дефицит. Они могут занимать ключевые позиции, которые требуют высокой квалификации и опыта, что способствует росту конкурентоспособности компании. Это также позволяет компании более эффективно использовать все доступные ресурсы, включая человеческий капитал.

Таким образом, пожилые работники играют ключевую роль в укреплении и развитии человеческого капитала компании. Их знания, опыт, способность к наставничеству и передача корпоративных ценностей делают их важными элементами, которые помогают компании достигать успеха, сохранять стабильность и развивать свои внутренние ресурсы.

В заключение отметим, что сохранение и развитие трудового потенциала работников старшего поколения — это не только экономическая необходимость, но и фактор, влияющий на общую конкурентоспособность организации. Для повышения конкурентоспособности работников старшего возраста важно организовывать программы дополнительного образования и переобучения. Такие программы способствуют профессиональному развитию и позволяют оставаться востребованными на рынке труда. Опыт зарубежных стран показывает, что активное вовлечение пожилых людей в трудовую деятельность через программы переподготовки и непрерывного образования может быть эффективным решением.

Список источников

1. Ананченкова П. И., Брострем В. О., Кобозева Д. Л. Неравенство как фактор социально-трудовых отношений в современной экономике // Вестник Таджикского национального университета. Серия социально-экономических и общественных наук. 2020. № 10-2. С. 150–159.
2. Саралиева З. Х., Ермилова А. В. «Старые пожилые» как объект и субъект социальных рисков в системе социально-трудовых отношений // Вестник Пермского национального исследовательского политехнического университета. Социально-экономические науки. 2019. № 4. С. 8–19.
3. Потехина И. П., Чижов Д. В. Потенциал старшего поколения как составляющая национального человеческого капитала (по материалам исследования в регионах ЦФО) // Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены. 2016. № 2. С. 3–23.
4. Рушева А. В. Конкурентоспособность работников старшего поколения // Старшее поколение современной России : монография. Нижний Новгород : Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет имени Н. И. Лобачевского, 2022. С. 131–147.
5. Соколов О. В. Достойный труд — основа благосостояния человека и развития страны. Семинар ЛИРТ — ЦеТИ ВШЭ, 17.06.2014. 87 с. // Стандарты достойного труда : сайт. URL: <https://www.hse.ru/data/2014/06/18/1310050218/20140617-Sokolov.pdf> (дата обращения: 01.09.2024).
6. Субботина Т. Н., Асатрян Н. Л. Анализ эйджизма на рынке труда: возрастная дискриминация // *Economy and Business: Theory and Practice*. 2022. № 12-2(94). С. 169–174.
7. Выявление паттернов эйджизма у поколения «зумеров» в контексте формирования «мягких навыков» (soft skills) на примере студентов медицинского высшего учебного заведения / Н. В. Севастьянова, К. И. Прощаев, А. Н. Ильницкий и др. // Кардиоваскулярная терапия и профилактика. 2023. Т. 22, № 35. С. 61–67.

References

1. Ananchenkova P. I., Brostrem V. O., Kobozeva D. L. Inequality as a factor of social and labor relations in the modern economy. *Vestnik tadzhikskogo nacional`nogo universiteta. Seriya social`no-e`konomicheskix i obshhestvenny`x nauk = Bulletin of the Tajik National University. A series of socio-economic and social sciences*. 2020;(10-2):150–159. (In Russ.).
2. Saraliev Z. H., Ermilova A. V. "Old elderly" as an object and subject of social risks in the system of social and labor relations. *Vestnik Permskogo nacional`nogo issledovatel`skogo politexnicheskogo universiteta. Social`no-e`konomicheskije nauki = Bulletin of the Perm National Research Polytechnic University. Socio-economic sciences*. 2019;(4):8–19. (In Russ.).
3. Potekhina I. P., Chizhov D. V. The potential of the older generation as a component of national human capital (based on research materials in the regions of the Central Federal District). *Monitoring obshhestvennogo mneniya: E`konomicheskie i social`ny`e peremeny` = Monitoring public opinion: Economic and social changes*. 2016;(2):3–23. (In Russ.).
4. Rusheva A. V. Competitiveness of older generation workers. *Starshee pokolenie sovremennoj Rossii : monografiya = The older generation of modern Russia": the monograph*. Nizhny Novgorod: National Research Nizhny Novgorod State University named after N. I. Lobachevsky; 2022. (In Russ.).
5. Sokolov O. V. Decent work is the basis of human well-being and development of the country. HSE LRT — CETI Workshop, June 17, 2014. 87 p. Standards of decent work: site. (In Russ.). Available from: <https://www.hse.ru/data/2014/06/18/1310050218/20140617-Sokolov.pdf> (date of access: September 1, 2024).
6. Subbotina T. N., Asatryan N. L. Analysis of ageism in the labor market: age discrimination. *Economy and Business: Theory and Practice = Economy and Business: Theory and Practice*. 2022;(12-2(94)):169–174. (In Russ.)
7. Identification of ageism patterns in the generation of "zoomers" in the context of the formation of "soft skills" on the example of students of a medical higher educational institution / N. V. Sevastyanova, K. I. Proshaev, A. N. Ilitsky at al. *Kardiovaskulyarnaya terapiya i profilaktika = Cardiovascular therapy and prevention*. 2023;22(35):61–67. (In Russ.).

Информация об авторах

- П. И. Ананченкова — кандидат социологических наук, кандидат экономических наук, доцент, заведующий кафедрой экономики и социологии здравоохранения;
- Д. С. Амонова — доктор экономических наук, профессор, профессор кафедры менеджмента и туризма.

Information about the authors

P. I. Ananchenkova — Candidate of Science (Economics), Candidate of Science (Sociological), Associate Professor, Head of the Department of Labor Economics and Sociology of Health Care;

D. S. Amonova — Doctor of Science (Economics), Professor, Professor of the Department of Management and Tourism.

Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

The authors declare no conflicts of interests.

Статья поступила в редакцию 10.09.2024; одобрена после рецензирования 19.09.2024; принята к публикации 23.09.2024.

The article was submitted 10.09.2024; approved after reviewing 19.09.2024; accepted for publication 23.09.2024.