



Экономика труда и управление персоналом

Научная статья

УДК 331

DOI: <https://doi.org/10.17308/econ.2023.2/11095>

JEL: J14; J23; J49

Работники старших возрастов в ревитализации рынка труда

И. Б. Дуракова^{1*}, Е. А. Митрофанова², И. В. Григоров³

^{1,3} Воронежский государственный университет,
Университетская пл., 1, 394018, Воронеж, Российская Федерация

² Государственный университет управления,
Рязанский пр., 99, 109542, Москва, Российская Федерация

Предмет. Парадигма успешного профессионального старения предполагает продление способности работников старших возрастных групп участвовать в трудовых процессах и аргументирует восполнение дефицитов, возникающих с возрастом, через такие функции, как отбор, компенсация и оптимизация. Доказавшие на практике свою действенность, эти функции в ряде случаев трудно реализуемы. Сложность возникает как со стороны работодателей, так и со стороны работников. Если работники, выступая как предложение в трудовых отношениях, испытывают неуверенность в своих силах, то работодатели (представители стороны спроса) подкрепляют эту неуверенность эйдджизмом на рабочих местах. Разработка концепции оживления рынка труда через включение в политику формирования спроса и предложения рабочей силы возрастных работников, поэтапное обоснование возможности продления их трудоспособности являются значимыми составляющими реализации российской стратегии действий в интересах граждан пожилого возраста.

Цели. В статье реализована попытка сформировать представление о ревитализации рынка труда через обоснование возможности сохранить остаточную трудоспособность работников старших возрастов и исследовать факторы, влияющие на продление профессионального долголетия. Идея состоит в структурировании занятых в соответствии с их возрастом, определении временного диапазона появления «поломок» в организме и представлении согласно результату вариантов условий, позволяющих остановить когнитивное старение. В наборе вариантов – методы преодоления связанных со здоровьем медико-биологических рисков, минимизации расхождений между индивидуальной способностью к работе и объективными требованиями к ее выполнению, а также изменения образа жизни.

Методология. Для достижения цели использовались общенаучные и эмпирические методы исследования. В качестве способов получения нового знания были применены анализ и синтез. Анализ позволил сформировать представление об элементах ревитализации рынка труда через расширение в структуре занятых работников старших возрастов, идентифицировать условия, при принятии во внимание которых это возможно. С помощью анализа выявлены также биохимические составляющие крови пациентов клинической больницы. Выделение сущности элементов анализа, процесс их агрегирования позволили посредством синтеза сформулировать единое целостное представление об обозначенном подходе оживления рынка труда. Посредством метода группировок и классификаций определены, во-первых, шесть групп пациентов для выявления периода появления «поломок» в организме, ведущих к преждевременному старению; во-вторых, три группы факторов продления профессионального долголетия работников. Анкетный опрос в

исследовании был использован для получения и последующей систематизации мнений респондентов о реалиях занятости их возрастных коллег. Метод графического моделирования позволил сформулировать выводы на основании визуализации результатов проведенного анкетирования.

Результаты. В статье представлены структурированные на разделы положения, обосновывающие возможность ревитализации рынка труда через принятие во внимание трех групп факторов, учет которых работодателями, системой здравоохранения и непосредственно сотрудниками предполагает определение порога преждевременного старения организма работников и принятие мер к продлению их профессионального долголетия. Изложенная идея продвигает выводы ученых о возможности не только результативной, но и успешной работы персонала, представляющего явление, обозначенное в мировой научной практике как «серебряное цунами». Включение в кадровую политику и организационную культуру хозяйствующих субъектов положений об удержании и сохранении возрастных специалистов позволит работодателю осуществить наджинг персонала с целью исключения эйджизма, формирования инклюзивной среды и кадровой экосистемы.

Выводы. Трансформация рынка труда с увеличением в структуре занятых работников старших возрастов формирует ситуацию, подлежащую междисциплинарному исследованию. В нашем случае это организационное поведение, управление персоналом, экономика труда, биология и медицина. Используемые в статье методы проведения анализа позволяют, во-первых, получить представление о расширении кадрового разнообразия за счет возрастных сотрудников и необходимости разрабатывать инклюзивную политику с учетом этих контингентов. Во-вторых, аргументировать возможность сохранения остаточной трудоспособности работников старших возрастов через исследование трех групп факторов, влияющих на продление профессионального долголетия (в группе факторов – болезни, работа, образ жизни). В-третьих, представлять работоспособность как категорию, которая напрямую зависит от функционального возраста работника, определяемого состоянием его здоровья. При своевременном установлении порога постарения (периода расхождения календарного и функционального возрастов) можно определить сигналы о нарушениях в организме и старте его угасания. В-четвертых, признать дискуссионной версию эйджизма, стигматизирующую работников старших возрастов как нетрудоспособных, и формировать условия труда, позволяющие поддерживать сердечно-сосудистую и костно-мышечную систему занятых. В-пятых, определить причины дисбаланса работы и частной жизни работника, причины формирования «образа врага» относительно профессии и рабочего места, а также разрабатывать рекомендации по стилю поведения на работе, в семье и социуме.

Ключевые слова: возрождение рынка труда, занятость возрастных работников, факторы профессионального долголетия, здоровье, работа, образ жизни.

Для цитирования. Дуракова, И. Б., Митрофанова, Е. А., Григоров, И. В. (2023) Работники старших возрастов в ревитализации рынка труда. *Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Экономика и управление.* (2), 71–82. DOI: <https://doi.org/10.17308/econ.2023.2/11095>

Введение

«Прилив поднимает все лодки»

Б. Гросс и М. А. Эль-Эриан¹, одними из первых обосновавшие специфику нового состояния и динамики мировой экономики посткризисного периода, тем самым призвали ученых к осознанию новой реальности объяснения происходящего. Появившееся выражение “new normal” («новая нормальность») в целом означает, что реальность (существующая действительность) долговременна, и для принятия решения по действиям в ее формате нужно, не сопротивляясь изменениям, признать ее новой

нормальностью, или признанным обязательным порядком.

Относительно рынка труда констатация реальности ситуации означает, что ранее не принимаемые во внимание или игнорируемые возможности действий относительно спроса и предложения рабочей силы пересмотрены, в реестре значимых выделены и обоснованы актуальные траектории движения. Одна из таких траекторий определяется ставшим впоследствии афоризмом выражением Дж. Ф. Кеннеди о том, что «прилив поднимает все лодки».

«Прилив», то есть необходимое расширение емкости запаса рабочей силы на рынке труда, подразумевает несколько возможных каналов. Во-первых, это молодежь, получившая соответ-

¹ Экономисты представляют крупнейший в мире паевой фонд Pacific Investment Management Company (PIMCO), США, штат Калифорния.

ствующее образование. Преимущество этого канала состоит в долговременной занятости, возможности работодателя строить перспективы, располагая необходимым контингентом, способным к обучению и развитию при правильно построенной в организации системе кадрового менеджмента. Вместе с тем расчет на молодых работников оказывается всё более рискованным. Причин риска несколько. Так, меняется сценарий естественного и механического движения населения. В демографии помимо ставших привычными эволюционных трансформаций, связанных с динамикой рождаемости и смертности в пользу последней, в большей степени прослеживаются и революционные. Структурные ломки происходят за счет крупномасштабных стихийных бедствий, войн, пандемий, влияющих на темпы естественной убыли населения, в том числе молодых возрастов. Кроме того, трансформировался характер культуры пространственного перемещения: движение молодежи в значительной мере обусловлено экзогенными экономическими и политическими причинами. Отсюда следует, что из многих стран происходит искусственный отток трудоспособных контингентов, уменьшающих емкость предложения на национальных рынках рабочей силы.

Не остаются неизменными и эндогенные причины миграции. Талантливая молодежь принимает решение об отъезде для приобретения знаний и навыков в зарубежных вузах, дополнения собственных портфолио сведениями о совершенстве степени владения иностранными языками, их практическом применении. Также для многих молодых людей немаловажен интерес к другим культурам, свободе выбора модуса поведения и жизненной ориентации. Не держит молодежь и привязка к родительскому дому. Ушло в лету совместное проживание под одной крышей нескольких семейных поколений. Эволюция семейных отношений привела к новым моделям брачных партнерств, нередко молодые супруги ради работы, карьеры или других мотивационных предпочтений выбирают территориальное и даже интернациональное разделение. Риск фокуса внимания на молодежи объясняется еще и ожидаемым переходом ее представителей от материальных к так называемым постматериальным ценностям. Это не означает отказ молодых работников от высокой заработной платы. В частых потребностях

молодежи – уход от «отложенного» отдыха, накопления средств на будущие расходы. Под девизом «здесь и сейчас» кроется ориентация на правильное паритетное сочетание рабочей и частной жизни. В соответствии с этим новые поколения наиболее значимыми признают не вертикальные (родители, руководители) советы и коммуникации, а горизонтальные, т. е. сеть ровесников, друзей и знакомых, нередко виртуальных. Риск надежды работодателей исключительно на молодежь обосновывается и ее приверженностью к тем организациям и профессиям, профилем которых является сфера услуг. Тем самым усиливается девальвация рабочих и инженерных специальностей и, как следствие, их дефицит на рынке труда.

Во-вторых, каналом «прилива» рабочей силы являются мигранты. Желание иностранной рабочей силы занять вакантные должности часто не соответствует их профессиональным возможностям. Отсутствие необходимых профессиональных компетенций, в частности уверенного использования компьютерных технологий, коммуникационных навыков, знания иностранного языка, а также сложное вхождение в чужую (в том числе организационную) культуру снижают шансы выходцев из других стран на быстрое трудоустройство.

Трансформации с емкостью запаса пригодных современным требованиям работников свидетельствуют о поиске новых каналов их привлечения, и в качестве третьего канала здесь могут быть представлены работники старших возрастов.

Научная дискуссия относительно возрастного персонала включает различные ракурсы проблемы, свидетельствующие о ревитализации рынка труда. В ее содержании наиболее часто рассматриваются условия занятости пожилых работников. К таким условиям относятся экономическое развитие страны и связанные с этим различные ситуации относительно спроса и предложения рабочей силы; измененные характеристики рабочего места в зависимости от пола, уровня образования и состояния здоровья работников; институциональные реформы, нормативные акты, создающие условия или препятствующие пребыванию пожилых людей на рынке труда (Walwei, 2018). Выявлено, например, что самый высокий показатель уровня занятости пожилых работников обоим пола прослеживается в Швеции. Наибольший прирост доли занятых среди возрастного населения в

общей его численности – в Германии; наименьший – в Италии. В Израиле, согласно показателю среднего возраста, самое молодое население и в то же время самый высокий удельный вес персонала старше 65 лет (Walwei & Deller, 2021). В Финляндии структурная перестройка работающих контингентов приведет к тому, что через два года наибольший удельный вес будет составлять персонал старше 50 лет, наименьший – младше 25 лет (Ilmarinen et al., 2003).

Реализуя попытку обосновать возможность ревитализации рынка труда за счет работников старших возрастов, авторы статьи придерживаются позиции «трех составляющих», способствующих снятию барьеров для найма, развития и удержания этой категории персонала, тем самым обеспечивая устойчивый «прилив» рабочей силы, способный, согласно афоризму, поднять «все лодки» нуждающейся в людских ресурсах экономики.

Материалы и методы исследования

Болезни как барьер сохранения трудоспособности

Трудоспособность является динамическим процессом, который изменяется через свои компоненты на протяжении всей жизни и представляет результат взаимодействия между индивидуальными ресурсами, включая здоровье, функциональные возможности, образование и навыки, а также условиями труда и окружающим обществом. Поэтому предпринимаемые действия должны быть многофакторными, так как помимо истинного биологического старения целесообразно обращать внимание как минимум на три фактора: болезни, работа, образ жизни.

«Стареют все и всё внутри всех с разной скоростью» – это один из законов геронтологии. Ученые в своих исследованиях говорят о разном представлении возраста: хронологическом, психосоциальном, организационном и др. Так, уровень износа функциональной структуры или организма в целом характеризует биологический возраст. Функциональный возраст отражает возрастную динамику физиологических функций и функциональных резервов, т. е. способность человека функционировать. Таким образом, работоспособность напрямую зависит от функционального возраста, который, в свою очередь, определяется здоровьем человека (Григоров, 2021).

Исследовательской группой на основании биохимических показателей крови из совокупности лиц, проходящих диспансеризацию в клинике, были сформированы семь групп: 35–45, 46–55, 56–60, 61–65, 66–70, 71–80 лет, 81 год и старше. В каждой группе выделены опытные и контрольные выборки, разделенные, в свою очередь, по признаку пола. Выявлено, что наиболее уязвимый период расхождения календарного возраста и функциональных возможностей человека 35–44 года, своеобразный порог постарения, сигнализирующий, что организм человека подает сигналы о своих нарушениях и старте угасания (Холявка & Рахманова, 2021). Оказалось, что начиная уже с 35-летнего возраста у половины обследованных уровень общего холестерина и глюкозы превышает приемлемый, что в совокупности является фактором риска развития атеросклеротического поражения сосудов. Этот процесс обычно занимает несколько десятилетий. Наличие патологий снижает функциональный возраст человека в среднем на 5 лет.

Определены основные медико-биологические риски и барьеры в работе сотрудников старшей возрастной группы, представляющие проблему для их деятельности в сфере с вредными условиями производства, в занятости умственным трудом ввиду их поведенческих и когнитивных изменений. В числе подобных рисков: закономерные возрастные изменения состава микробиоты человека, ведущие к возраст-зависимым заболеваниям и снижению работоспособности сотрудников в пожилом возрасте; возрастная атрофия некоторых структур организма, органов и тканей, приводящая к утрате функций; усиление инволюционных процессов в функционировании организма, влияющих на работу практически всех органов и систем (Рахманова, 2023); увеличение амплитуды отклонений от гомеостаза из-за стресс-факторов (например, сбой биоритмов, физическая нагрузка, тепловой или холодный шок и др.), что представляет проблему для деятельности пожилых сотрудников в сфере, где требуется быстрая адаптация к различным условиям работы.

Условия труда (работа) в ревитализации рынка труда

Выявлено, что конкретные проблемы с трудоспособностью работников старших возрастов следуют из расхождений между индивидуальной способностью к работе и объектив-

ными требованиями к ее выполнению. Наряду с напряжением на рабочем месте действуют индивидуальные факторы (например, физическая и психическая конституция, семейная ситуация, включая «сэндвич»-проблемы, возникающие из-за необходимости заботиться о внуках и престарелых родителях, и др.). Определено, что возрастные сотрудники при более длинном периоде вработывания достигают большей относительно молодых результативности. Они сильнее чувствуют перегрузки при цейтноте, но при его отсутствии показывают в работе высокую степень точности и пунктуальность. Им меньше препятствуют в работе неблагоприятные условия труда: шум, загрязненность, задымленность, чад, жара. В большей степени осознавая риски для здоровья и жизни, персонал старших возрастов не пренебрегает средствами защиты на производстве, его мало интересует собственный внешний вид в спецодежде и спецобуви, защитных очках и масках. С 45 лет наблюдается рост творческих и аналитических способностей при условии сохранения высокой интеллектуальной и образовательной активности.

Сохранение работоспособности возможно через гибкую практику установления рабочего времени, управление безопасностью и гигиеной труда (Дуракова & Майер, 2022). В поддержании костно-мышечной системы помогут минимизация статических поз, установление столов-трансформеров, мини-перерывы для восстановления; суставам будет полезно применение натуральных материалов для напольного покрытия; для сердечно-сосудистой системы важно избегание ночных смен; для сенсорной системы (слух, зрение) – резервные системы предупреждения сигналов тревог, световых, вибрационных сигналов; поддержанию равновесия способствуют разметка ступеней и пандусов, освещение рабочих мест. Также для организма в целом значимы такие факторы, как доступность здорового питания в организации; диагностика наследственности, состояния организма; здоровый образ жизни и психологическая саморегуляция; лекарственные средства и терапия, замедляющие общее и кадровое старение, продлевающие период активного долголетия.

Работать над собой или ждать чуда?

Чудо в продлении трудового долголетия вряд ли возможно, если не изменить образ

жизни. Ожирение в среднем возрасте связано с более низкими когнитивными способностями и более быстрым когнитивным старением в пожилом возрасте, сокращает в среднем продолжительность жизни на 6–7 лет, а потому энергоёмкость пищи должна постепенно снижаться до 30 % в период от 30 до 70 лет.

Определено, что баланс «работа – частная жизнь» не обязательно характеризует равенство сторон, а представляет описывающий их гармонию сценарий, нахождение здоровой, взвешенной меры, позволяющей поддерживать качество жизни. Ослабление конкурентоспособности работников старших возрастов и снижение их способности к толерантности происходит из-за ухудшения физического здоровья, психосоматических недугов, синдрома выгорания, возникающих по следующим причинам: роль жертвы, носителя долга, пребывание в постоянном состоянии стресса из-за конфликта интересов на работе и за ее пределами. Возникает «образ врага» относительно профессии и рабочего места, неудовлетворенность в реализации вне рабочих обязанностей, увеличивающихся с возрастом из-за появления новых семейных ролей или сложности в их реализации при совмещении с функциями в организации.

Определены три основные причины ролевых конфликтов, сопровождающих дисбаланс в рабочей и частной жизни, затрудняющих успешную деятельность работников старших возрастов: нарушение бюджета времени из-за приоритета одной роли над другими; нагрузки и перенапряжение в связи с необходимостью выполнения одновременно функции нескольких ролей; поведенческие особенности, провоцирующие ролевую несовместимость. В соответствии с этим обоснованы две модели конфликтов: «работа мешает частной жизни», «частная жизнь мешает работе».

Индивидуальная оценка ценности свободного времени изменяется в зависимости от уровня образования работника, его профессии, принадлежности к социальному слою. Культурных видов досуга и спорта в свободном времяпровождении чаще придерживаются представители высших статусных групп. Пассивные и групповые – доминируют в нижних. Подтверждена гипотеза «переливания» (вторичного эффекта), смысл которой в идентичности поведения на рабочем месте и за его пределами. Субъективный настрой по

отношению к коллегам, самоотчужденность, уход от коммуникаций и замкнутость проецируются и на поведении в социуме. Пассивное поведение в свободное время в совокупности с малоподвижным, рутинным характером труда провоцируют накопительный эффект изнашивания организма через ограничения и дополнительное напряжение. Работники с противоположным поведением инициативны, участвуют в корпоративных мероприятиях, открыты к деловым и социокультурным дискуссиям, расширяют круг общения, реже чувствуют депрессивное настроение и благодаря этому продляют свою профессиональную жизнь.

Результаты выборочного исследования

Проведенное анкетирование выборочной совокупности, состоящей из 203 респондентов,

в числе которых работающие представители обоих полов в возрасте от 18 до 75 лет, позволило сделать некоторые предположения о состоянии субъективного физического здоровья и мерах, направленных на его сохранение и укрепление на рабочем месте. Ответы на вопросы систематизированы и представлены в таблице и на рис. 1, 2.

По результатам самостоятельного оценивания физического здоровья (таблица) сделаны три вывода. Во-первых, свое физическое здоровье как «хорошее» и «удовлетворительное» респондентами оценено примерно одинаково. В возрастной группе 25–29 лет – 76,2 % у женщин и 73,7% у мужчин. В группе 55–59 лет – 62,5 и 71,4 % соответственно. Во-вторых, у представителей обоих полов в возрасте 60–65 лет наблюдается снижение

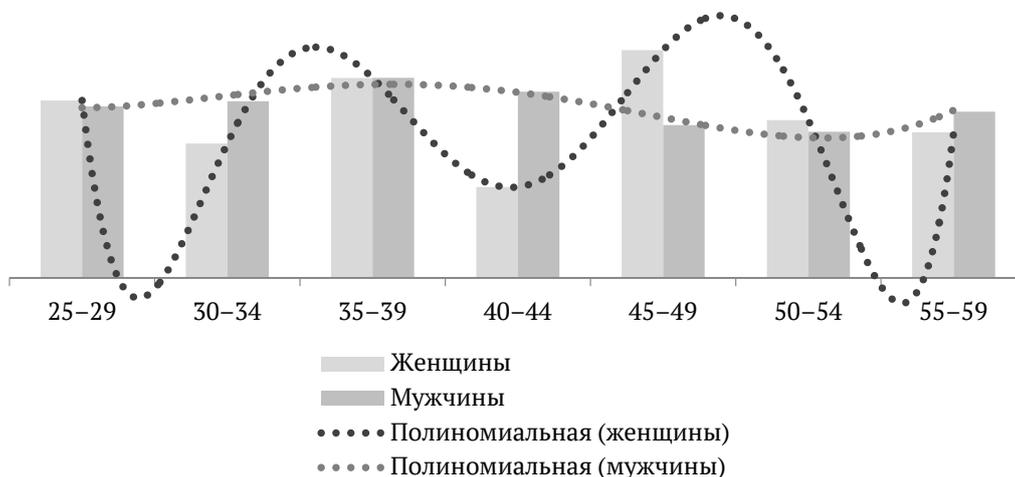


Рис. 1. Колебания результатов самооценки физического здоровья по результатам опроса

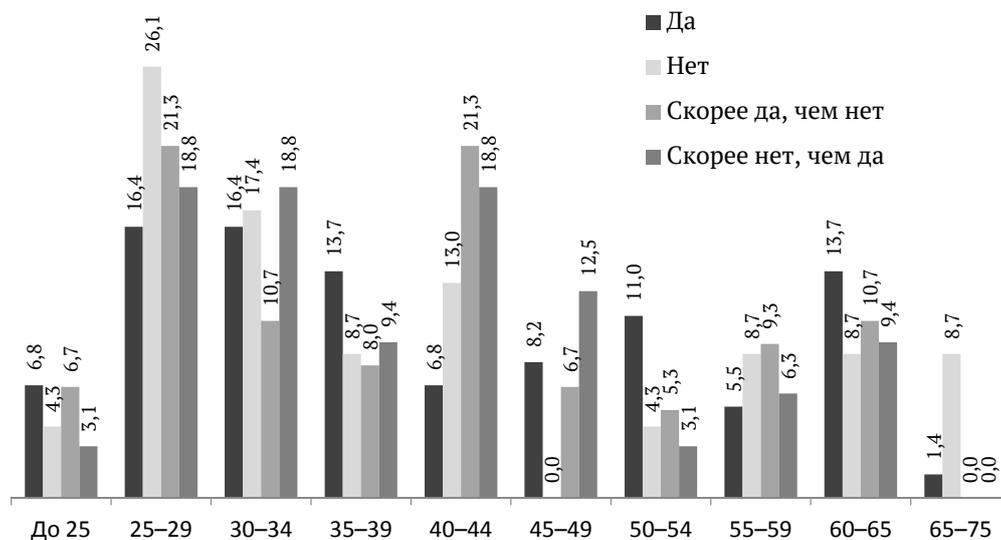


Рис. 2. Удовлетворенность мерами, направленными на сохранение и укрепление здоровья на рабочем месте, в % от опрошенных

Самооценка физического здоровья по результатам опроса выборочной совокупности

Самооценка физического здоровья	Доля самооценки в совокупности, %									
	Возрастные группы, лет									
	до 25	25–29	30–34	35–39	40–44	45–49	50–54	55–59	60–65	65–75
	Женщины									
Очень плохое	14,3	14,3	7,1	0,0	20,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Плохое	14,3	9,5	35,7	14,3	40,0	0,0	33,3	37,5	9,1	88,7
Удовлетворительное	42,8	57,2	57,2	57,1	20,0	88,9	33,4	25,0	81,8	11,3
Хорошее	28,6	19,0	0,0	28,6	20,0	11,1	33,3	37,5	9,1	0,0
	Мужчины									
Очень плохое	0,0	5,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	14,3	0,0	50,0
Плохое	0,0	21,1	25,0	14,3	20,0	33,3	37,5	14,3	8,3	0,0
Удовлетворительное	60,0	42,0	50,0	57,1	53,3	33,4	50,0	28,5	50,0	50,0
Хорошее	40,0	31,6	25,0	28,6	26,7	33,3	12,5	42,9	41,7	0,0

доли оценивших свое здоровье как «плохое» и «очень плохое». В возрастной группе 65–75 лет показатели, однако, имеют тенденцию роста. В-третьих, суждения о своем здоровье у респондентов женского пола имеют более выраженный разброс, чем у респондентов мужского пола (рис. 1).

Можно предположить, что, во-первых, несмотря на отрицательную динамику объективного здоровья с возрастом (Григоров, 2021; Холявка & Рахманова, 2021), сотрудники не декларируют увеличения субъективных проблем с ним; во-вторых, колебания самооценки у женщин разных возрастных групп, в отличие от мужчин, выражено, что часто трактуется в науке как «феномен гетерогенности»; в-третьих, наблюдается сдвиг роста положительных оценок в возрастную категорию 60–65 лет.

Также по результатам опроса определено состояние удовлетворенности мерами, направленными на сохранение и укрепление здоровья на рабочем месте (рис. 2).

Во-первых, количество удовлетворенных (ответы «да» и «скорее да, чем нет») и недовольных (ответы «нет» и «скорее нет, чем да») этими мероприятиями примерно одинаково, за исключением возрастной группы 50–54 года, где количество недовольных примерно в два раза выше. Во-вторых, с возрастом отмечается как снижение количества положительно оценивающих данные меры (с 37,8 % в возрастной группе 25–29 лет до 14,8 % в группе 55–59 лет), так и снижение отрицательных оценок (с 44,8 до 14,9 % соответственно).

Обсуждение результатов

Научная дискуссия относительно оживления рынка труда включает различные аспекты этой проблемы. С одной стороны, в современной профильной литературе идет речь о необходимости продления трудового долголетия из-за демографической ситуации, которая свидетельствует о постарении населения и его значительном механическом движении (Akdede & Giovanis, 2022; Egdell et al., 2020). С другой стороны, ученые обосновывают преимущества и недостатки новых версий пенсионного возраста (Dvorakova, 2022). Есть различные представления о трудовой жизни возрастных работников, рисках и барьерах ее продолжения в постпенсionное время (Aidukaite & Blaziene, 2022; Csoba & Ladancsik, 2022; Sousa et al., 2021). Ученые публикуют свое видение относительно действий работодателя и служб персонала для развития возрастного персонала (Axelrad & Luski, 2022; Boehm et al., 2021; Durakova et al., 2022; Silva et al., 2021; Mok et al., 2022; Oget, 2021), также рассматривают различия производительности труда возрастных и молодых членов трудового коллектива (Asavanirandorn et al., 2022; Cui et al., 2022; Viviani et al., 2021). Отдельной темой выступают исследования мотивации работников старших возрастов к продолжению профессиональной деятельности или ее приостановке (Al-Jubari & Mosbah, 2021; Cui et al., 2022). Актуальным аспектом проблемы является также своевременное оздоровление пожилых работников для их более длительной занятости (De Luca et al., 2021; Ruggiero et al., 2022).

Заключение

Проведенное исследование позволяет сформулировать следующие выводы:

– очевидная необходимость ревитализации рынка труда возможна, в том числе за счет притока квалифицированной молодежи, что в реалиях затруднено демографической ситуацией, новой моделью поведения молодых людей, их ценностными установками. Мигранты также являются источником «пробуждения» предложения рабочей силы, но их включение в незнакомый трудовой процесс, осуществляемый в чужой культуре, часто требует длительного времени. Работники старших возрастов, ставшие востребованными в первую очередь демографически старыми странами, для продолжения занятости должны иметь возможность и желание участвовать в трудовом процессе;

– желание и возможность быть занятыми в хозяйствующих субъектах зависит от настроения работодателя, поддерживающего недопущение эйджизма в организации, а также от здоровья и социальной ситуации возрастных работников в хозяйствующих субъектах;

– перспективы использования труда возрастного персонала подлежат исследованиям, программы которых целесообразно разрабатывать в соответствии с состоянием рынка труда той или иной страны, возможностью его регулирования, нормативными правовыми ак-

тами, мотивирующими возрастных работников к успешной профессиональной деятельности, а также трансформацией рабочих мест в соответствии с их полом и уровнем образования;

– основными факторами, способствующими или препятствующими участию возрастного работника в профессиональной деятельности, являются его болезни, т. е. «поломки» в организме, а также условия труда и образ жизни;

– на основании установленного периода расхождения календарного возраста и функциональных возможностей человека можно определить порог его постарения и связанные с ним медико-биологические риски и барьеры;

– в соответствии с задействованными функциями организма для выполнения работы (костно-мышечная и сердечно-сосудистая системы, слух, зрение, равновесие) возможно целевое им вспоможение (минимизация статических поз, избегание ночных смен, световые, вибрационные сигналы и др.);

– баланс «работа – частная жизнь», в отличие от традиционно представляемых научных версий, не всегда есть равенство составляющих; чаще всего – взвешенная мера, позволяющая поддерживать качество жизни.

Конфликт интересов

Авторы декларируют отсутствие явных и потенциальных конфликтов интересов, связанных с публикацией настоящей статьи.

Список литературы

Григоров, И. В. (2021) Показатели и каналы получения информации о состоянии здоровья работников по фазам жизненного цикла. *Современная экономика: Проблемы и решения*. 12, 58–75. [Grigоров, I. V. (2021) Indicators and Channels of Obtaining Information on Health Status of Workers by Phases of Life Cycle. *Modern Economics: Problems and Solutions*. 12, 58–75. (In Russian).] <https://doi.org/10.17308/meps.2021.12/273>

Дуракова, И., Пугач, С., Митрофанова, А., Саакян, М., Карапетян, Л., Коновалова, В., Сотникова, С., Гречко, Т., Бледнова, Н., Рахманова, Т., Григоров, И., Разумова, Т., Шаталова, Н., Синявец, Т., Горский, В., Менжулина, Д., Афанасьев, В. (2022) Управление персоналом в России: политика многообразия и инклюзивности. Книга 10. М.: ИНФРА-М. [Durakova, I., Pugach, S., Mitrofanova, A., Saakyan, M., Karapetyan, L., Konvalova, V., Sotnikova, S., Grechko, T., Blednova, N., Rahmanova, T., Grigоров, I., Ra-

zumova, T., Shatalova, N., Sinyavec, T., Gorskiy, V., Menzhulina, D., Afanas'ev, V. (2022) *HR Management in Russia: The Policy of Diversity and Inclusiveness. Book 10*. Moscow: INFRA-M. (In Russian).] <https://doi.org/10.12737/1876366>

Дуракова, И. Б., Майер, Е. В. (2022) О концепции продления физической и психологической трудоспособности, каналах ее политического воздействия на позитивный общественный резонанс относительно работников старших возрастов. *Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Экономика и управление*. 3, 69–85. [Durakova, I. B., Mayer, E. V. (2022) On the Concept of Extending Physical and Psychological Employability and Its Political Impact on Shaping a Positive Attitude of the Public To Older Employees. *Proceedings of Voronezh State University. Series: Economics and Management*. 3, 69–85. (In Russian).] <https://doi.org/10.17308/econ.2022.3/9957>

Рахманова, Т. И. (2023) Сохранение остаточной работоспособности через активацию возможно-

- стей индивида, коррекцию влияния экзогенных факторов и применение интервенционных стратегий с целью замедления кадрового старения. *Управление персоналом в России: политика многообразия и инклюзивности. Книга 10*. М: ИНФРА-М, 173–193. [Rakhmanova, T. I. (2023) Preservation of Residual Performance Through the Activation of the Individual's Capabilities, Correction of the Influence of Exogenous Factors and the Use Intervention Strategies to Slow Down Workforce Aging. In I. B. Durakova (Ed.), *Personnel management in Russia: the policy of diversity and inclusiveness*. 173–193. Moscow: INFRA-M. (In Russian).] <https://doi.org/10.12737/1876366>
- Холявка, М. Г., Рахманова, Т. И. (2021) Определение границ расхождения календарного и функционального возрастов (региональный аспект). *Материалы XIV Кадрового форума: сборник статей*. 21–26. [Holyavka, M. G., Rakhmanova, T. I. (2021) Determining the boundaries of the divergence between calendar and functional ages (regional aspect). *Collection of Articles. Materials of the XIV Personnel Forum*. 21–26. (In Russian).]
- Aidukaite, J., Blaziene, I. (2022) Longer working lives – what do they mean in practice – a case of the Baltic countries. *International Journal of Sociology and Social Policy*. 42 (5–6), 526–542. <https://doi.org/10.1108/IJSSP-02-2021-0049>
- Akdede, S. H., Giovanis, E. (2022) The Impact of Migration Flows on Well-Being of Elderly Natives and Migrants: Evidence from the Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe. *Social Indicators Research*. 160 (2–3), 935–967. <https://doi.org/10.1007/s11205-020-02503-8>
- Al-Jubari, I., Mosbah, A. (2021) Senior Entrepreneurship in Malaysia: Motivations and Barriers. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*. 8 (6), 277–285. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no6.0277>
- Asavanirandorn, C., Pechdin, W., Trang, N. T. Q. (2022) Identifying Factors Influencing Productivity of Older Workers in Service Sector: A Case Study in Pilot Companies in Thailand. *Behavioral Sciences*. 12 (8). <https://doi.org/10.3390/bs12080268>
- Axelrad, H., Luski, I. (2022) Actual Retirement Age: A European Cross-Country Analysis. *Ageing International*. 47 (3), 534–558. <https://doi.org/10.1007/s12126-021-09435-9>
- Boehm, S. A., Schröder, H., Bal, M. (2021) Age-Related Human Resource Management Policies and Practices: Antecedents, Outcomes, and Conceptualizations. *Work, Aging and Retirement*. 7 (4), 257–272. <https://doi.org/10.1093/workar/waab024>
- Csoba, J., Ladancsik, T. (2022) The Silver Generation in the labor market: Work and time management of the 65+ age group in North-Eastern Hungary. *Journal of Women & Aging*. 1–24. <https://doi.org/10.1080/08952841.2022.2048591>
- Cui, L., Wang, J., Liu, M. J. (2022) *Does Ageing Limit Employees' Creativity? A Brief Review of Research on Ageing and Creativity*. 95–118. https://doi.org/10.1007/978-981-19-4480-2_6
- De Luca, V., Tramontano, G., Riccio, L., Trama, U., Buono, P., Losasso, M., Bracale, U. M., Annuzzi, G., Zampetti, R., Cacciatore, F., Vallefucio, G., Lombardi, A., Marro, A., Melone, M. A. B., Ponsiglione, C., Chiusano, M. L., Bracale, G., Cafiero, G., Crudeli, A., ... Illario, M. (2021). “One Health” Approach for Health Innovation and Active Aging in Campania (Italy). *Frontiers in Public Health*. 9. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2021.658959>
- Dvorakova, Z. (2022) The Aging Workforce and Early Retirement. *The 15th International Scientific Conference RELIK 2022*. 133–141.
- Egdell, V., MacLean, G., Raeside, R., Chen, T. (2020) Age management in the workplace: Manager and older worker accounts of policy and practice. *Ageing and Society*. 40 (4), 784–804. <https://doi.org/10.1017/S0144686X18001307>
- Ilmarinen, J., Lähteenmäki, F. T., Huuhtanen, P. (2003) *Kyvystä kiinni: ikäjohtaminen yritysstategiana*. Helsinki: Talentum.
- Martins Silva, D., Tayanne Azarias de Oliveira, J., Silva de Almeida, M., Grossi Vieira Almeida Costa, N., Ferreira de Souza Neto, S., Elaine Carneiro de Moraes, B., Maria dos Reis, F., Dutra Franco, L., & De Fátima Alvarez Saraiva, M. (2021) Inserção Do Idoso No Mercado De Trabalho Como Instrumento Garanti-dor Da Dignidade. *Revista Vianna Sapiens*. 12 (2), 31. <https://doi.org/10.31994/rvs.v12i2.786>
- Mok, I., Mackenzie, L., Thomson, K. (2022) The experiences of human resource professionals in managing career development of an ageing workforce: a narrative thematic analysis. *Qualitative Research in Organizations and Management: An International Journal*. <https://doi.org/10.1108/QROM-09-2021-2217>
- Oget, Q. (2021) When Economic Promises Shape Innovation and Networks: A Structural Analysis of Technological Innovation in the Silver Economy. *Journal of Innovation Economics & Management*. 35 (2), 55–80. <https://doi.org/10.3917/jie.pr1.0096b>
- Ruggiero, L., Orsega-Smith, E., Nichols, A., Varghese, J., Getchell, N., DeLauder, R., Koiler, R., Barmaki, R. (2022) Engaging Older Adults in Health Promotion: Pilot Study of Team Gameplay of an Educational Exergame in a Senior Center. *Innovation in Aging*. 6 (Supplement_1), 740–741. <https://doi.org/10.1093/geroni/igac059.2696>
- Sousa, I. C., Ramos, S., Carvalho, H. (2021) “What could make me stay at work”: Retirement transition profiles. *Current Psychology*. <https://doi.org/10.1007/s12144-021-01967-2>
- Viviani, C. A., Bravo, G., Lavallière, M., Arezes, P. M., Martínez, M., Dianat, I., Bragança, S., Castellucci, H. I. (2021) Productivity in older versus

younger workers: A systematic literature review. *Work*. 68 (3), 577–618. <https://doi.org/10.3233/WOR-203396>

Walwei, U. (2018) Silver Ager im Arbeitsmarktaufschwung: Wie steht es um die Qualität der Beschäftigung. *Deutsche Rentenversicherung*. 73 (2), 144–158.

Walwei, Ulrich, Deller, J. (2021). Labour Market Participation of Older Workers: Drivers and Obstacles. *Intereconomics*. 56 (6), 341–347. <https://doi.org/10.1007/s10272-021-1010-9>

Дуракова Ирина Борисовна, д-р экон. наук, профессор, Воронежский государственный университет, Воронеж, Российская Федерация

E-mail: durakova@econ.vsu.ru

ORCID: 0000-0001-9529-1960

Митрофанова Елена Александровна, д-р экон. наук, профессор кафедры управления персоналом, Государственный университет управления, Москва, Российская Федерация

E-mail: elmitr@mail.ru

ORCID ID: 0000-0003-4508-4458

Григоров Иван Васильевич, аспирант, Воронежский государственный университет, Воронеж, Российская Федерация

E-mail: grigorov_ivan@mail.ru

ORCID: 0000-0002-6634-598X

Поступила в редакцию 29.03.2023

Подписана в печать 03.05.2023



Labour Economics and Human Resource Management

Original article

UDC 331

DOI: <https://doi.org/10.17308/econ.2023.2/11095>

JEL: J14; J23; J49

Older workers in labour market revitalisation

I. B. Durakova^{1✉}, E. A. Mitrofanova², I. V. Grigorov³

^{1,3} Voronezh State University, 1 University sq., 394018, Voronezh, Russian Federation

² State University of Management, 99 Ryazansky ave., 109542, Moscow, Russian Federation

Subject. The paradigm of successful professional ageing involves the prolongation of the ability of older workers to participate in work processes and provides arguments for supplementing age-related deficiencies through such functions as selection, compensation, and optimisation. These functions have proved their effectiveness in practice, but in a number of cases it is difficult to implement them. Difficulties arise both on the part of the employer and the employees. If employees, acting as supply in work relationships, do not feel confident about their abilities, employers (acting as demand) feed this lack of confidence with workplace ageism. The development of a concept for the labour market revitalisation by including older workers in the policy for the formation of labour force supply and demand and justifying step-by-step the possibility of prolongation of the working ability is a significant component of the implementation of the Russian strategy in the best interests of older citizens.

Objectives. The article attempts to form the notion of labour market revitalisation through the justification of the possibility to preserve the residual work capacity of older employees and to study the factors affecting the prolongation of the active working period. The idea was to structure the employees by their age and identify the timespan of the appearance of “faults” in the body and then, according to the results, present different conditions that allow preventing cognitive ageing. The options included methods of overcoming health-related biomedical risks, minimisation of discrepancies between an individual’s work ability and objective requirements for the work, as well as changes to their lifestyle.

Methodology. To achieve our goal, we used general and empirical research methods. Analysis and synthesis were used as a method of obtaining new knowledge. The analysis allowed forming an idea of the elements of labour market revitalisation through the expansion of in the structure of employed older workers and identifying the conditions that make it possible. The analysis also helped to reveal the biochemical blood composition of patients of a clinical hospital. The determination of the main points of the analysis elements and the process of their aggregation allowed, using synthesis, formulating a single comprehensive view of the specified approach to labour market revitalisation. Using the method of groupings and classifications, we identified, first of all, six groups of patients for the determination of the timespan of the appearance of body “faults” that lead to premature ageing. Second, we identified three groups of factors affecting the prolongation of the active working period. The survey in this research was used to obtain and further systematise the respondents’ opinions on the realities of employing older colleagues. The method of graphic modelling allowed formulating the conclusions based on the visualisation of the results of the conducted survey.

Results. The article presents the structured provisions justifying the possibility of revitalising the labour market by taking into account three groups of factors that will help to determine the threshold for the premature ageing of older workers and taking measures to prolong their active working period if these factors are considered by employers, the healthcare system, and employees themselves. The suggested idea promotes the conclusions of scientists claiming that the performance of workers representing a

phenomenon known as “silver tsunami” in the academic world can be not only efficient but also successful. The introduction of provisions on the retention and preservation of older specialists into the personnel policy and organisational culture of economic entities will allow employers to perform staff nudging in order to eliminate ageism as well as create an inclusive environment and personnel ecosystem.

Conclusions. The transformation of the labour market with an increased number of employed older workers creates a situation that is subject to interdisciplinary research. In our case, it includes organisational behaviour, personnel management, labour economics, biology, and medicine. The analysis methods used in the article allowed, first of all, understanding the idea of the expansion of staff diversity in the organisation due to older workers and the need to develop an inclusive policy taking into account this group of employees; second, they allowed justifying the possibility of preserving the residual working capacity of older workers through the study of three groups of factors affecting the prolongation of the active working period. The groups of factors include diseases, work, and lifestyle. Third, they allowed representing working capacity as a category that directly depends on the employee’s functional age determined by their health. With a timely establishment of the ageing threshold (the period of discrepancies between the calendar age and the functional age), we can identify the signals about the body’s abnormalities and the beginning of its deterioration. Fourth, they allowed considering the version of ageism, which stigmatises older workers as being incapable of work, to be controversial, and creating working conditions that allow supporting the cardiovascular and musculoskeletal systems of employees. Fifth, they allowed determining the reasons for the lack of work-life balance and the formation of the “enemy image” regarding the profession and workplace, as well as develop recommendations for the behaviour style at work, at home, and in social situations.

Keywords: labour market revival, employment of older workers, factors affecting the active working period, health, work, lifestyle.

For citation: Durakova, I. B., Mitrofanova, E. A., Grigorov, I. V. (2023) Older workers in labour market revitalisation. *Proceedings of Voronezh State University. Series: Economics and Management.* (2), 71–82. DOI: <https://doi.org/10.17308/econ.2023.2/11095>

Conflict of Interest

The authors declare the absence of obvious and potential conflicts of interest related to the publication of this article.

Irina B. Durakova, Dr. Sci. (Econ.), Full Prof.,
Voronezh State University, Voronezh, Russian
Federation

E-mail: durakova@econ.vsu.ru
ORCID: 0000-0001-9529-1960

Elena A. Mitrofanova, Dr. Sci. (Econ.), Full
Prof., Human Resource Management Department,
State University of Management, Moscow, Russian
Federation

E-mail: elmitr@mail.ru
ORCID ID: 0000-0003-4508-4458

Ivan V. Grigorov, Postgraduate Student,
Voronezh State University, Voronezh, Russian
Federation

E-mail: grigorov_ivan@mail.ru
ORCID: 0000-0002-6634-598X

Received 29.03.2023

Accepted 03.05.2023