



Экономика труда и управление персоналом

Научная статья

УДК 331

DOI: <https://doi.org/10.17308/econ.2021.3/3518>

JEL: J14; J23; J49

Научные представления о фазах жизненного цикла в условиях парадигмы успешного старения

И. Б. Дуракова^{1,2}, Е. В. Майер²

^{1,2} Воронежский государственный университет, Университетская пл., 1,
394018, Воронеж, Российская Федерация

Предмет. Повышение успешности работников старшего возраста основано на парадигме успешного старения, т. е. возможности восполнения возрастных «потерь» такими процессами, как отбор, компенсация и оптимизация. Однако устоявшиеся стереотипы о болезненности, апатии, неспособности к обучению, потере мотивации, якобы свойственных поздним этапам жизненного цикла человека, во многом ограничивают всех участников рынка труда. Исследование фаз жизненного цикла человека с точки зрения раскрытия потенциала его успешности в работе становится необходимым этапом реализации разработанной в России стратегии действий в интересах граждан пожилого возраста.

Цель. В статье реализована попытка обосновать движение научной мысли относительно детализации фаз жизненного цикла и возможности сохранения успешности персонала старших возрастов через координацию требований организации и индивидуальных вызовов и потребностей работников.

Методология. Для достижения цели использовался логико-исторический подход исследования научных концепций отечественных и зарубежных ученых, фундаментальных трудов и публикаций в научной периодической печати. Метод анализа позволил выявить сущность исследуемого явления, еще не связанную с конкретными формами ее проявления. Объединение в единое целое частей, отношений, выделенных в ходе анализа фаз жизненного цикла, стало возможным посредством синтеза. Синтез позволяет направить вектор познавательной деятельности к разработке фундаментальной платформы замедления кадровой старости и сохранения результативного труда работников старших возрастов. В статье использовались также методы индукции и дедукции, аналогий и обобщения, системного и сравнительного анализа.

Результаты. В статье обозначена исходная научная платформа исследования жизненного цикла с выделением фаз развития, становления и угасания, в том числе трудовых функций; показана и обоснована профессиональная цикличность с позиций современных работодателей и работников; выявлена детализированная специфика трехфазного жизненного цикла, систематизированы представления о фазах жизненного цикла в условиях смены парадигмы старения.

Выводы. Парадигма есть осмысление реальности и принятие ее как новой нормальности, которой по возможности нужно управлять. Управление успешным старением через первоначальное познание содержания, специфики и динамики фаз жизненного цикла позволяет продлить фазу рабочего состояния человека, обеспечить ему полноценное сочетание результативной работы и частной жизни, наполняемой с годами новым смыслом, заботами, возникновением эффекта «сэндвич». Научный подход к проблеме позволяет осуществлять познание успешного старения как в плоскости фундаментального исследования, так и на основании его результатов в прикладном аспекте в контексте деятельности органов здравоохранения, работодателя и самого работника.

Ключевые слова: кадровое постарение, профессиональная цикличность, доминаты работодателя и работника по фазам жизненного цикла.

Для цитирования: Дуракова И. Б., Майер Е. В. Научные представления о фазах жизненного цикла в условиях в условиях парадигмы успешного старения // Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Экономика и управление. 2021. № 3. С. 70–80. DOI: <https://doi.org/10.17308/econ.2021.3/3518>

Введение

Синдром кадрового дефицита стал диагнозом большинства хозяйствующих субъектов. Первыми с данной проблемой встретились страны, отнесенные к демографически старым. Признаком постарения – 7 % жителей страны старше 65 лет в общей численности населения – ввела Всемирная организация здравоохранения. Помимо постарения, в обозначенном показателе свойственного экономически развитым державам, в анамнезе дисбаланса спроса и предложения на их национальных рынках труда – проблемы свободы передвижения (в том числе за рубеж) трудоспособных граждан, неустойчивости привязки к работодателю новых поколений относительно реалий прошлого.

Одним из рецептов восполнения недостатка рабочих, специалистов и руководителей является формирование условий, способствующих удержанию или задержанию по собственной воле работников, перешагнувших утверченный порог кадровой старости и вошедших в группу персонала старших возрастов.

Для актуализации представления об обозначенной группе оказалось востребованным, во-первых, проведение анализа ретроспективы для представления эволюции научного интереса к проблеме. Во-вторых, исследование профессионального жизненного цикла человека, сопровождение каждой из представляющих его фаз медико-биологическими, профессиональными и поведенческими характеристиками, доминирующими целями. В-третьих, изучение ожиданий относительно компетенций персонала, определяемых перспективными целями организаций, работодателей.

Основываясь на обозначенной в профильной литературе ретроспективе, можно предположить, что представление о человеческой жизни как смене фаз, сопровождающихся психическими, физиологическими, структурными личностными сдвигами, было свойственно человеческому обществу не всегда. Исследования данной проблемы в разные исторические периоды сопровождалось разными результатами.

Старение связывали с потерей влаги и тепла, поэтому основное внимание было уделено сохранению «природного жара» с помощью различных упражнений и диеты. Вне зависимости от возраста критерием успеха были подвиги. Затем старость начала ассоциироваться с почетом, часто сопровождалась ростом авторитета. Со временем возраст стал социальным атрибутом, появилась первая возрастная периодизация (*Degrés des âges*, 1826), позже старость уже воспринималась не как личная проблема человека, а как социальное явление, требующее государственной поддержки и внимания. В Новом времени успех становится главным смыслом жизни человека и характеризуется определенным плюрализмом определений. Появились представления о трех уровнях успешности: успех-признание, успех-преодоление и успех-призвание. Представление трехфазного трудового процесса в настоящее время сопровождается смешением «шкал» уровней успешности: демонстрируемые маркеры успешности (всеобщая известность, состоятельность) начинают восприниматься и как ее критерии. Во главу угла ставится сохранение внешней и внутренней молоджавости.

Кадровое постарение и фазы жизненного цикла являются предметом междисциплинарного познания. Обзор литературы показывает активный интерес к проблеме в таких научных сферах, как геронтология, биология, медицина. Традиционно занимаясь вопросами замедления старости как таковой, ученые добились значительных успехов в предупреждении угасания и продлении человеческой жизни. Результаты этой работы предопределили возможность развития сравнительно нового направления научных изысканий, направленных уже на трудовую часть жизни населения. В спектре использованных в статье научных разработок – сущностное моделирование старения, старение и гены, фазы жизненного цикла с позиций работодателей, формирование человеческого капитала, работа и старение, психология восприятия старости, рынок труда и персонал старших возрастов, мотивация и профессиональное развитие возраст-

ных сотрудников, трансформация опыта на новые поколения, парадигма успешной старости.

Реализуя попытку обосновать движение научной мысли относительно детализации фаз жизненного цикла и возможности сохранения успешности персонала старших возрастов через координацию требований организации и индивидуальных потребностей работников, авторы статьи подтверждают гипотезу о тесной связи продления трудового долголетия и принятия во внимание актуализированной трансформации представлений о биологическом, функциональном и психосоциальном возрастных статусах.

Представления о фазах жизненного цикла в условиях смены парадигм старения

Представление о фазах человеческой жизни является продуктом научной эволюции. Так, отсутствие жесткой привязки жизненных событий к возрасту в античности было связано с особым восприятием движения времени как некоей природной закономерности. Старость не давала каких-либо дополнительных предпочтений, не была основанием для общественной заботы или ухода. Слово «senex» – старик – характеризовало больше внешний вид человека. Исследователи тех времен связывали старение с потерей влаги и тепла, поэтому основное внимание было уделено сохранению «природного жара» с помощью различных упражнений и диеты.

Успешность граждан античного полиса измерялась наличием платоновских добродетелей – умеренности, мужества, мудрости и справедливости, реализуемых ими в творчестве или политике [2]. Вне зависимости от возраста критерием успеха были подвиги. Единственным фактором если не успешной, то безопасной старости можно назвать наличие детей.

В средние века жизненный путь человека рассматривался как установленный Богом порядок, а различным этапам жизни были свойственны определенные религиозные обряды. Старость ассоциировалась с почетом, часто сопровождалась ростом авторитета как в монастырской, так и в крестьянской среде, поскольку основные средневековые добродетели – сдержанность, спокойствие, целомудрие, смирение – в большей степени соответствовали старшему возрасту.

В XIV в. изобрели механические часы, появилось «светское время», успех стал ассоции-

роваться с трудолюбием, соблюдением обязательств и бережливостью. Появляются первая возрастная периодизация (Degrés des âges, 1826) и первые переписи населения. Возраст стал социальным атрибутом.

К XVII в. старость стала восприниматься не как личная проблема человека, а как социальное явление, требующее государственной поддержки и внимания. Появляются первые модели старения (Б. Гомперц, 1825; А. Вейсман, XIX в.), в которых чувствуется влияние античных представлений о конечности выделенной человеку «жизненной силы» [3] и обосновывается необходимость освобождения жизненного пространства для молодых поколений [4, с. 85].

В Новом времени успех становится главным смыслом жизни человека и характеризуется определенным плюрализмом определений. Появилась позиция трех уровней успешности: успех-признание, успех-преодоление и успех-призвание. Успех-признание, исходя из названия, связан с признанием обществом (или его значимой частью) успешности человека. При этом не имеет значения, насколько заслуженной или «случайной» будет такая оценка. Успех-преодоление связан с обязательным достижением поставленной цели вопреки трудностям, а также целесообразностью рискованного поведения, его обоснованностью для выхода из сложной ситуации. Успех-призвание объясняет достижения человека в конкретной сфере способностями и наличием некоего предназначения, субъективного ощущения невозможности реализоваться в другом деле.

О высоком потенциале успешности можно говорить, если в группе индивид демонстрирует поведение, отражающее культуру и ценности этого сообщества, добивается высоких результатов и способен демонстрировать их долгое время. Основное противоречие, вызывающее необходимость смены парадигм старения, – несоответствие критериев успешности старшего поколения тем ценностям, которые транслирует постиндустриальное общество, и тем условиям, в которых приходится конкурировать за рабочие места с молодежью.

В настоящий момент происходит смешение «шкал» уровней успешности, когда демонстрируемые маркеры успешности (всеобщая известность, состоятельность) начинают восприниматься и как ее критерии. Во главу угла ставится сохранение молодости, и речь здесь идет

не только о внешнем виде, но и о готовности к изменениям, обучению и адаптации.

Старшее поколение оказывается в ситуации, когда незнание трендов в восприятии, подаче, обработке информации оказывается конкурентным барьером. Вынужденному подстраиваться под текущий ритм жизни поколению 45-летних приходится расставаться с привычным стремлением к стабильной работе, обеспеченной старости и привычкой апеллировать к авторитету возраста и опыта. Вездесущей становится информация о том, что прекращение инвестиций в собственное образование приводит к постепенному снижению дохода и, соответственно, «неуспешности». Успех все чаще воспринимается с позиции «успеть». Драматизм ситуации в том, что с точки зрения теории человеческого капитала вложения в обучение в старшем возрасте становятся иррациональным, поскольку относительно короткий срок отдачи инвестиций делает их неэффективным [6, с. 12; 19]. Постепенно ведущее значение приобретает скорость получения и (или) применения нового знания, особенно у возрастных работников, поскольку обучение для них связано с упущенными заработками, значительными моральными издержками, оно дается им сложнее, требует больше времени и специфических подходов [10]. При этом сама возможность присвоить новые знания замедляется с возрастом, что связано с объективными физиологическими процессами, а также с давлением ответственности, свойственной поколению «сэндвич».

К тому же весьма болезненно на старшем поколении может отразиться необходимость защищать собственные достижения в профессиях, актуальность которых постепенно устаревает. Если на молодежном рынке труда основной проблемой является нехватка практического опыта, то среди пожилых соискателей длительный опыт в рамках одной сферы деятельности или организации также может быть ограничением для карьеры.

Возникает вопрос: возможно ли стирание границ между поколениями и так ли оно необходимо? Ответ начали искать в рамках первых геронтологических исследований, особенность которых состояла в том, что сосредоточены они были в основном на людях старше 60 лет, из которых многие прекратили участие в производительной деятельности.

В «теории освобождения и разъединения» (50-е гг. XX в.) [12] разделение поколений рассма-

тривается как необходимость и для психологического благополучия пожилых людей, и для освобождения ролей и функций для молодых.

«Теория активности» (1963) [15] полностью перевернула взгляд на старение, показав, что в пожилом возрасте люди могут испытывать те же потребности и желания, что и в среднем. Почти одновременно с ней возникает «теория меньшинства», которая рассматривает пожилых людей как особую группу меньшинства в населении. Отсюда возникает так называемый эйджизм, основанный на использовании стереотипов и обобщений во взглядах на людей в зависимости от их возраста [1, с. 467–469].

Одна из последних теорий – «модель счастливой (успешной) старости» П. Балтеса [9] – построена на идее, что продуктивную старость определяют наличие новых целей, развитие новых способностей (или использование механизмов для компенсации снижающихся возможностей) или реализация тех видов деятельности, в которых максимизируются достижения человека.

Дальнейшие исследования привели к пониманию, что правильная постановка цели должна быть поддержана не только верно подобранной стратегией ее достижения, но и своевременным отказом от недостижимых задач [16] при поддержании определенного уровня разнообразия целей [11].

При этом с возрастом растет эмоциональная близость в знакомых социальных отношениях с соразмерным уменьшением активного создания новых социальных контактов. Восприятие человеком временных горизонтов как ограниченного ресурса приводит к смене приоритетов и ориентации на краткосрочные цели, несущие положительные эмоциональные переживания [13]. Осознание конечности жизни, ощущение предела в достижении целей в старших возрастах приводит к более осознанному регулированию эмоций. При высоком уровне дистресса пожилые люди более склонны использовать стратегии регуляции эмоций, поскольку физиологические последствия эмоционального возбуждения будут для них более разрушительными [14].

Современные исследования создают новый, позитивный взгляд на процесс старения и повышают нормы социальной солидарности [20]. Но при этом важно подчеркнуть, что каждая фаза жизненного цикла имеет собственные критерии успешности. Умение своевременно

переключиться на новые цели и задачи, взять на себя новые роли и иметь окружение, осознающее силу разнообразия и разновозрастных команд, – залог реализации парадигмы успешного старения.

Профессиональная цикличность с позиций работодателя и работника

Цикл как совокупность явлений, процессов, составляющая кругооборот в течение известного промежутка времени [5, с. 778] относительно жизни человека, с одной стороны изучен наукой достаточно подробно. С другой стороны, в выделенных фазах обозначаются новые характеристики, свидетельствующие о том, что линия жизни под воздействием биологических, социальных, контекстуальных факторов, возможностей и ограничений меняет свое русло, что определяет необходимость нового витка познания ее структурных отрезков.

Логично, что жизненный цикл многими учеными определяется тремя фазами: развитие, становление и угасание (упадок). Границы каждой из фаз обосновываются определенными физиологическими и психическими функциями, которые характеризуют способность человека существовать, уметь себя защитить, участвовать в трудовом процессе и др.

Пифагор сравнивал период жизненного «цветения» с весной, появления плодов-результатов – с летом, «сбора урожая» – с осенью. Аристотель и Гиппократ использовали для определения жизненных фаз различные объемы природного жара, уменьшение которых свидетельствовало о продвижении человека к фазе постарения. Э. Эриксон оперировал понятием «взросление» (или «взрослость»), распределяя ход его движения на раннее, среднее и позднее [7]. Наряду с развитием общих жизненных установок от раннего к позднему взрослению ученый определил также эволюцию трудового сознания, характеризуя его сначала как осознанную перед собой и обществом ответственность за наполнение своей жизни, затем – способность разрешить противоречие между предложением своей рабочей силы и спросом на нее на рынке труда (иными словами, найти компромисс между нежеланием работодателя использовать стареющую рабочую силу и желанием носителя рабочей силы продолжать трудиться).

Подсказывая работнику путь к продлению трудового долголетия через позитивное «но-

вообразование», в содержании которого помимо знаний и навыков фигурировали открытость, инициатива, активность, Эриксон дал научный старт объяснению необходимости формирования носителем рабочей силы своего трудового имиджа. В соответствии с этим обозначилось, хотя и пунктирно, возможное расширение границ его профессионального участия в трудовом процессе.

В период времени, обозначенный формулой «соответствие работника работодателю», трудовой имидж работника был практически единственной возможностью, чтобы работодатель его заметил. С трансформацией переменных в формуле («организация должна соответствовать работнику») возникла необходимость активного позиционирования на рынке труда и для работодателя. В третьем, современном варианте – «обоюдного соответствия работника и работодателя» – достижение равновесия становится возможным при активном сохранении и развитии бренда каждой из сторон при пересмотре представлений о содержании фаз жизненного цикла.

Триада фаз жизненного цикла может быть представлена с медико-биологических позиций, требований организации и индивидуальных вызовов и потребностей.

Для работодателя профессиональная цикличность означает движение работника по уровням своего развития, включающим компетентность и вовлеченность. Разделение компетентности на начальную, расширенную, фундаментальную и экспертную позволяет представлять функциональный рост работника и его готовность к расширению границ деятельности и ее усложнению. Вовлеченность как единство уверенности и мотивации обеспечивает психологический и эмоциональный настрой на реализацию компетенций, «страхует» от выгорания, создает предпосылки перехода от планируемой результативности к успешности. Эволюция от низкого уровня развития работника к высокому освобождает руководителя от необходимости структурирования задач, осуществления тотального контроля, позволяет использовать делегирующий стиль лидерства.

По фазам жизненного цикла трансформируются индивидуальные вызовы и потребности. Параллельно с развитием компетенций и достижением пика творческой отдачи у работника идет другая «сюжетная линия», выражающаяся в формировании семьи, достижении

баланса между работой и частной жизнью, реализации собственных хобби. Чем старше человек, тем сильнее заметны в его жизни профессиональная и внерабочие составляющие, которые при пересечении могут привести к развитию напряженности и внутриличностному конфликту интересов.

Биологическая составляющая человеческой жизни свидетельствует о динамике ког-

нитивных возможностей, наличии заболеваний, позволяющих или препятствующих осуществлять определенные виды трудовой деятельности.

Детализированная специфика трехфазного жизненного цикла

Детализированный вариант трехфазного жизненного цикла представлен в таблице.

Т а б л и ц а

Содержание фаз жизненного цикла с учетом требований организации и индивидуальных вызовов и потребностей¹

Требования организации	Индивидуальные вызовы и потребности
<i>Фаза 1. Время учебы и странствий. Готовность к первым профессиональным трудностям и первой успешности</i>	
Доминанта: результативная (успешная) работа	Доминанта: успешный старт
Соответствовать культуре организации	Фаза профессионального построения
Быть способным к преодолению для выполнения доверенной задачи	Собственная попытка (испытание) дойти до границ и перешагнуть их
Уметь работать в команде	Овладевать различными функциями
Понимать влияние, политику и стратегию организации	Получение обратной связи, рефлексия, адаптация к изменениям
Заводить и поддерживать знакомства с должностными лицами, выявлять стиль управления	Развивать свой собственный стиль
Владеть стандартами системы менеджмента качества	Ответственно относиться к каждому шагу построения карьеры
Достигать цели, решать задачи, добиваться результата	Формировать партнерство или семью
	Работать над собой
<i>Фаза 2. Время построения перспектив, прорывов, познания нового Готовность ко второму раунду «Середины жизни»</i>	
Доминанта: получать результат («снимать сливки»)	Доминанта: ориентация на второй профессиональный раунд
Способность использовать навыки сотрудников, проводить экспертизу работы; получать результат от проведённой работы	Достижение баланса «работа – частная жизнь»
Принятие на себя «взрывных» элементов или подходов к работе, выполнение особых видов работы	Уметь поставить осмысленные вопросы о том, что уже достигнуто и какие цели планируются для новых достижений
Работать над своим физическим и психическим состояниями, оставаясь здоровым и работоспособным	Уметь оценить собственную внутреннюю и внешнюю рыночную стоимость на перспективу в 5–7 лет
Ставить новые цели и задачи, ориентировать работу на результат	Иметь альтернативный профессиональный сценарий
	Представлять, на что новое можно отважиться, какие задачи для этого поставить
	Иметь представление о том, какие новые знания можно обрести посредством обучения, какое дополнительное образование получить, как повысить квалификацию
	Уметь представить новый «объездной» маршрут, формировать переходную фазу, предполагающую в том числе дополнение или расширение деятельности
	Избегать «выгорания»

¹ Составлено авторами с использованием: Herrmann N. Erfolgspotential ältere Mitarbeiter. Den denografischen Wandel souverän meistern. Carl Hanser Verlag GmbH & Co. KG; 1st edition, 2007. 272 p.

Требования организации	Индивидуальные вызовы и потребности
<i>Фаза 3. Время приводить в порядок свои дела, разрабатывать новые перспективы. Готовность к третьему раунду</i>	
Доминанта: сохранять знания и опыт	Оставить напоследок одобрение, признание, перспективы на последующие годы
Постепенная передача задач, власти и ответственности	Оставить исконное («насиженное») рабочее место
Целевая поддержка в передаче знаний и опыта	Находить удовлетворение в передаче опыта и знаний
Содействовать тому, чтобы работник оставался здоровым и способным к результативной работе	Избегать стрессовых ситуаций и односторонней физической нагрузки
Продолжать реализовывать цели и выполнять задачи, достигать результата	Разрабатывать новые перспективы, продолжать изучать новое

Рамка потребностей работодателя и работника в целом остается стабильной, однако конкретизирующие ее положения постоянно трансформируются.

Изменения со стороны работодателя обусловлены необходимостью руководить коллективом работников с постоянно меняющимися профилем рабочих мест, способных «наращивать» новые компетенции для удовлетворения потребности потребителей продукции или услуг; дефицитом рабочей силы на рынке труда ввиду особенностей демографической ситуации; сложностью замены работников мигрантами; непостоянством относительно организации молодых специалистов с новыми, присущими современной генерации ценностями.

Вызовы и потребности работников трансформируются ввиду появления элемента «спортинга» в процессе индивидуальных достижений, постматериальных ценностей, ухода от иерархичного подчинения и контроля, желая достичь профессионального продвижения в более короткие, чем ранее, сроки.

Обсуждение результатов

Идея представления жизненного цикла человека с выделением фаз его участия в трудовом процессе в последнее время глубоко исследуется с позиций жизненного цикла карьеры. Результаты исследования ориентированы на национальные и наднациональные цели. Так, например, о растущем признании стареющего, но обладающего опытом наставничества поколения свидетельствуют проекты, реализуемые в Германии. Отмечая, что явление имеет пока «зачаточный» статус, ученые определяют его высокую значимость. В спектре основных проблем: необходимость расшире-

ния практики реализации таких проектов при увеличении их числа, превращение наставничества в стабильную общенациональную услугу для молодых людей, обеспечение поддержки в ее осуществлении, повышение осведомленности о наставничестве как возможности помощи в трудоустройстве или обучении [18].

Другим направлением является многофакторное исследование поколений с позиций горизонтальных фаз жизненного цикла, включающих карьеру, жизнь и удовлетворенность работой. Анализ данных, собранных посредством исследования сотрудников сервисных служб Нигерии, с помощью техники искусственного интеллекта (искусственной нейронной сети), показал значительные различия между когортами поколений. Причинами увольнений, согласно исследованию, все чаще является психологическое состояние сильной скуки и апатии. Характеристики такого состояния – снижение или отсутствие ментальных стимулов, необходимых для того, чтобы сотрудники осознавали свое окружение и не превратились в «профессиональных зомби» [8]. В соответствии с этим можно предположить, что проблема стареющего персонала является наднациональной, актуальной для многих стран мира. В то же время ученые выявляют национальные особенности, которые необходимо учитывать в том числе для формирования штата интернациональных предприятий и их зарубежных филиалов.

Заключение

Проведенное исследование позволило сформулировать следующие результаты.

1. Постарение трудовых коллективов, вызванное увеличением продолжительности жизни населения и снижением рождаемости, при-

вело к проблеме дефицита рабочей силы на рынках труда многих, в большей степени экономически развитых стран. Одновременно прослеживаются межпоколенческие различия, которые выражаются в том числе слабой привязкой молодежи к одному работодателю, ее миграцией в поисках более интересной или привлекательной по зарплате работы, удовлетворением потребности сочетания работы и частной жизни, ухода от подчинения, реализации хобби и др. В соответствии с этим во многих странах разрабатываются программы удержания в организациях работников старших возрастов. В России принята Стратегия действий в интересах граждан пожилого возраста.

2. Осознание новой реальности рынка труда привело к сдвигу парадигмы управления. Появление в содержании ее формулы трех взаимосвязанных индикаторов «человек – организация – победа» вызвало необходимость сдвига представления о работе персонала организаций не только как о результативной, но и успешной. Причем, эти требования должны предъявляться и к возрастным сотрудникам. Необходимость победы, или успеха, означает наличие уверенности, мотивации и эмоций от достижения цели, вселяющих желание успех повторить.

3. В выявленной эволюции представления фаз жизненного цикла и успешности прослеживается история познания проблемы старения от античного до настоящего времени. Стартом научного познания можно считать представления о пожилых как об утративших «природный жар». Успех – как сплав умеренности, мужества, мудрости и справедливости. Жизненный путь человека – как установленный Богом порядок, в котором этапы жизни сопровождалась определенными религиозными обрядами. Старость – как почет. С XIV в. успех стал ассоциироваться с трудолюбием, соблюдением обязательств и бережливостью. Возраст становится социальным атрибутом. Только спустя три столетия появились первые модели старения и стала обосновываться необходимость освобождения жизненного пространства для молодых поколений. Успех как смысл жизни стал атрибутом Нового времени. Сформировалась позиция трех уровней успешности: успех-признание, успех-преодоление и успех-призвание.

4. Внешняя и внутренняя молодость (готовность к изменениям, обучению и адаптации) и смешение «шкал» уровней успешности –

специфика ее представления в настоящее время. Успех все чаще воспринимается с позиции «успеть». Конкурентным барьером возрастных сотрудников становятся слабые компетенции в восприятии, подаче, обработке информации. Уходят понятия стабильной работы, обеспеченной старости и привычки апеллировать к авторитету возраста и опыта. Возникает противоречие: необходимость обучения пожилых и факт его иррациональности из-за относительно короткого срока отдачи инвестиций. С возрастом замедляется возможность получения новых знаний из-за объективных физиологических процессов старения и давления ответственности, свойственной поколению «сэндвич».

5. Модель «обоюдного соответствия работника и работодателя» становится возможной при активном сохранении и развитии бренда каждой из сторон и пересмотре представлений о содержании фаз жизненного цикла, которое может быть охарактеризовано с медико-биологических позиций, требований организации и индивидуальных вызовов и потребностей. Для работодателя профессиональная цикличность означает движение работника по уровням своего развития, включающим компетентность и вовлеченность. Эволюция от низкого уровня развития работника к высокому освобождает руководителя от необходимости структурирования задач, осуществления тотального контроля, позволяет использовать делегирующий стиль лидерства. По фазам жизненного цикла трансформируются индивидуальные вызовы и потребности. В жизни работников старших возрастов отчетливо заметны профессиональная и внерабочие составляющие, пересечение которых может привести к конфликту интересов.

6. Трехфазный жизненный цикл может быть представлен с учетом требований организации и индивидуальных вызовов и потребностей работника. Например, приоритетом работника на первой фазе рабочего взросления является успешный трудовой старт. На второй – приобретение умений оценить собственную профессиональную и социальную стоимость, достичь баланса работы и частной жизни, обеспечить себе в случае необходимости «объездной» маршрут. Время приводить в порядок свои дела, разрабатывать новые перспективы с сохранением собственного позитивного реноме – специфика третьей фазы. При в целом стабильной рамке

потребностей происходит трансформация ее содержательного наполнения. Современная идея «спортинга» в потребности работника во все большей степени вносит уход от иерархичного подчинения и контроля, желание достичь профессионального продвижения в более короткие, чем ранее, сроки. Меняются с учетом трансформации требований потребителей продуктов и услуг представления о наемном работнике.

Библиографический список

1. *Аберкромби Н., Хилл С., Тернер С.* Социологический словарь. М.: Экономика, 2004.
2. *Гельфонд М. Л., Мищук О. Н., Мирошина Е. Ю.* Философско-терминологический анализ понятия «успех» // Известия Тульского государственного университета. 2017. № 1.
3. *Донцов В. И.* Методология сущностного моделирования старения и ряд моделей, построенных с ее помощью // Труды ИСА РАН. 2006. Т. 19. С. 94–116.
4. *Москалев А. А.* Старение и гены. СПб.: Наука, 2008.
5. *Ожегов С. И.* Словарь русского языка. М.: Советская энциклопедия, 1968.
6. *Цыренова А. А.* Развитие человеческого капитала в условиях трансформации институциональной среды. Улан-Удэ: Изд-во ВСГТУ, 2006.
7. *Эрикссон Э.* Идентичность: юность и кризис. М.: 2006.
8. *Abubakar A. M.* Using hybrid SEM – artificial intelligence: Approach to examine the nexus between boreout, generation, career, life and job satisfaction // *Personnel Review*. 2020. Vol. 49 (1). P. 67–86. DOI: 10.1108/PR-06-2017-0180.
9. *Baltes P. B., Baltes M. M.* Psychological perspectives on successful aging: The model of selective optimization with compensation // *Successful Aging*. 2010. P. 1–34. DOI: 10.1017/cbo9780511665684.003.
10. *Ben-Porath Y.* The Production of Human Capital and the Life Cycle of Earnings // *Journal of Political Economy*. 1967. Vol. 75 (4). P. 352–365.
11. *Brandtstädter J., Renner G.* Tenacious goal pursuit and flexible goal adjustment: Explication and age-related analysis of assimilative and accommoda-

Источник финансирования

Статья выполнена при финансовой поддержке РФФИ в рамках научного проекта 20-010-00263.

Конфликт интересов

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

tive strategies of coping // *Psychology and Aging*. 1997. Vol. 5 (1). P. 58–67. DOI: 10.1037/0882-7974.5.1.58.

12. *Carp F. M.* A future for the aged. Austin: University of Texas press, 1966.

13. *Carstensen L. L., Hershfield H. E.* Beyond Stereotypes: Using Socioemotional Selectivity Theory to Improve Messaging to Older Adults // *Current Directions in Psychological Science*. 2021.

14. *Charles S. T., Mogle J., Leger K. A., Almeida D. M.* Age and the Factor Structure of Emotional Experience in Adulthood // *Journals of Gerontology. Series B: Psychological Sciences and Social Sciences*. 2021. Vol. 74 (3). P. 419–429. DOI: 10.1093/geronb/gbx116.

15. *Havighurst R. J.* Successful aging // *Gerontologist*. 1961. Vol. 1 (1). P. 8–13. DOI: 10.1093/geront/1.1.8.

16. *Heckhausen J., Wrosch C., Schulz R.* Agency and Motivation in Adulthood and Old Age // *Annual Review of Psychology*. 2019. Vol. 70. P. 191–217. DOI: 10.1146/annurev-psych-010418-103043.

17. *Herrmann N.* Erfolgspotenzial ältere Mitarbeiter. Carl Hanser Verlag GmbH & Co. KG. 2008. DOI: 10.3139/9783446417373.

18. *Schlimbach T.* Intergenerational mentoring in Germany: Older people support young people's transitions from school to work // *Working with Older People*. 2010. Vol. 14 (4). P. 4–15. DOI: 10.5042/wwop.2010.0678.

19. *Theories of Occupational Segregation by Sex: an Overview // International Labour Review*. 1997. Vol. 136.

20. *Zacher H., Schmitt A.* Work characteristics and occupational well-being: The role of age // *Front Psychol*. 2016. Vol. 7 (SEP).

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

E-mail: durakova@econ.vsu.ru

ORCID ID: 0000-0001-9529-1960

Майер Екатерина Витальевна, канд. экон. наук, преподаватель кафедры управления пер-

соналом, Воронежский государственный университет, Воронеж, Российская Федерация

E-mail: starkavit@gmail.com

ORCID: 0000-0001-7433-7528

Поступила в редакцию 09.07.2021

Подписана в печать 21.07.2021



Labour economics and human resource management

Original article

UDC 331

DOI: <https://doi.org/10.17308/econ.2021.3/3518>

JEL: J4; J23; J49

Scientific approaches to the stages of the human life cycle within the successful ageing paradigm

I. B. Durakova^{1✉}, E. V. Mayer²

^{1,2} Voronezh State University, 1 University sq., 394018, Voronezh, Russian Federation

Importance. The improvement of the efficiency of older employees is based on the successful ageing paradigm, i.e. the ability to make up for age-related losses by means of selection, compensation, and optimisation. However, all the players on the labour market face an obstacle in the form of a common stereotype that older people are of ill health, unable to learn, apathetic, and lack motivation. Therefore, the implementation of a strategy for the protection of interests of the elderly in Russia requires studying the stages of the human life cycle with regard to the efficiency of employees.

Purpose. The purpose of our study was to provide scientific justification for specifying the stages of the human life cycle and the possibility for older employees to remain efficient. The latter is ensured by the coordination of the organisation's requirements and individual challenges and demands of the employees.

Methodology. In our study, we used historical and logical approach to the analysis of theories suggested by Russian and international scholars, as well as major works and other publications on the topic. The analysis allowed us to determine the essence of the studied phenomenon not restricted by any particular form. We then synthesised the parts and dependencies determined via the analysis of the stages of the human life cycle. Such synthesis allowed us to focus on the development of a basis that can be used to slow down the ageing of human resources and maintain the efficiency of older employees. The other methods used in the study were induction, deduction, analogy, generalisation, comparative analysis, and systems analysis.

Results. The article describes a basic research platform for studying the human life cycle, which differentiates between the stages of development, establishment, and deterioration with regard to the ability to perform job functions. It also substantiates the idea of the employee life cycle from the point of view of both employers and employees. The article specifies the three stages of the life cycle and summarises the existing approaches taking into account the new ageing paradigm.

Conclusions. A paradigm is a way of perceiving the reality and viewing it as a new norm, which should be controlled, whenever possible. By controlling successful ageing through studying the content, specifics, and dynamics of the stages of the life cycle, we can extend the effective working stage of the human life cycle and ensure a good balance between effective work and private life, which over the years is filled with new sense and new difficulties. I.e. A phenomenon we could call a "sandwich effect". The scientific approach to the problem allowed us to study both the theoretical basis of successful ageing and the practical side involving the healthcare system, the employer, and the employee.

Key words: ageing of human resources, employee life cycle, dominance of the employer and the employee depending on the stage of the life cycle

Cite as: Durakova, I. B., Mayer, E. V. (2021) Scientific approaches to the stages of the human life cycle within the successful ageing paradigm. *Proceedings of Voronezh State University. Series: Economics and Management. (3), 70–80.* (In Russ., abstract in Eng.). DOI: <https://doi.org/10.17308/econ.2021.3/3518>

Acknowledgement

The reported study was supported by the Russian foundation for Basic Research (grant No. 20-010-00263).

References

1. Aberkrombi, N., Khill, S. & Terner, B. S. (2004) Sociological Dictionary. Moscow, Ekonomika publ. (In Russian)
2. Gel'fond, M. L., Mishchuk, O. N. & Miroshina, Y. Y. (2017) Philosophical terminological analysis of the concept of success. *Izvestiya Tul'skogo gosudarstvennogo universiteta*. No. 1. (In Russian)
3. Dontsov, V. I. (2006) The methodology of essential modeling of aging and a number of models built with its help. *Trudy ISA RAN*. 19, 94–116. (In Russian)
4. Moskalev, A. A. (2008) Aging and genes. Saint Petersburg, Nauka publ. (In Russian)
5. Ozhegov, S. I. (1968) Dictionary of the Russian language. Moscow, Sovetskaya entsiklopediya publ. (In Russian)
6. Tsyrenova, A. A. (2006) Human capital development in the context of the transformation of the institutional environment. Ulan-Ude, VSGTU publ. (In Russian)
7. Erikson, E. (2006) Identity: youth and crisis. Moscow. (In Russian)
8. Abubakar, A. M. (2020) Using hybrid SEM – artificial intelligence: Approach to examine the nexus between boreout, generation, career, life and job satisfaction. *Personnel Review*. 49 (1), 67–86. DOI: 10.1108/PR-06-2017-0180.
9. Baltes, P. B. & Baltes, M. M. (2010) Psychological perspectives on successful aging: The model of selective optimization with compensation. *Successful Aging*. 1–34. DOI: 10.1017/cbo9780511665684.003.
10. Ben-Porath, Y. (1967) The Production of Human Capital and the Life Cycle of Earnings. *Journal of Political Economy*. 75 (4), 352–365.
11. Brandtstädter, J. & Renner, G. (1990) Tenacious goal pursuit and flexible goal adjustment: Explication

Irina B. Durakova, Dr. Sci. (Econ.), Prof., Department of Human resource management, Voronezh State University, Voronezh, Russian Federation

E-mail: durakova@econ.vsu.ru

ORCID ID: 0000-0001-9529-1960

Ekaterina V. Mayer, Cand.Sci. (Econ.), Assist. Prof., Department of Human resource manage-

Conflict of Interest

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

and age-related analysis of assimilative and accommodative strategies of coping. *Psychology and Aging*. 5 (1), 58–67. DOI: 10.1037/0882-7974.5.1.58.

12. Carp, F. M. (1966) *A future for the aged*. Austin, University of Texas press publ. 89.

13. Carstensen, L. L. & Hershfield, H. E. (2021) Beyond Stereotypes: Using Socioemotional Selectivity Theory to Improve Messaging to Older Adults. *Current Directions in Psychological Science*. DOI: 10.1177/09637214211011468.

14. Charles, S. T., Mogle, J., Leger, K. A. & Almeida, D. M. (2019) Age and the Factor Structure of Emotional Experience in Adulthood. *Journals of Gerontology. Series B: Psychological Sciences and Social Sciences*. 74 (3), 419–429. DOI: 10.1093/geronb/gbx116.

15. Havighurst, R. J. (1961) Successful aging. *Gerontologist*. 1 (1), 8–13. DOI: 10.1093/geront/1.1.8.

16. Heckhausen, J., Wrosch, C. & Schulz, R. (2019) Agency and Motivation in Adulthood and Old Age. *Annual Review of Psychology*. 70, 191–217. DOI: 10.1146/annurev-psych-010418-103043.

17. Herrmann, N. (2008) Erfolgspotenzial ältere Mitarbeiter. Carl Hanser Verlag GmbH & Co. KG. DOI: 10.3139/9783446417373.

18. Schlimbach, T. (2010) Intergenerational mentoring in Germany: Older people support young people's transitions from school to work. *Working with Older People*. 14 (4), 4–15. DOI: 10.5042/wwop.2010.0678.

19. Theories of Occupational Segregation by Sex: an Overview. (1997) *International Labour Review*. Vol. 136.

20. Zacher, H. & Schmitt, A. (2016) Work characteristics and occupational well-being: The role of age. *Frontiers in Psychology*. 7 (SEP). DOI: 10.3389/fpsyg.2016.01411.

ment, Voronezh State University, Voronezh, Russian Federation

E-mail: starkavit@gmail.com

ORCID ID: 0000-0001-7433-7528

Received 09.07.2021

Accepted 21.07.2021