



Экономика труда и управление персоналом

Научная статья

УДК 331

DOI: <https://doi.org/10.17308/econ.2022.3/9957>

JEL: J14; J23; J49

О концепции продления физической и психологической трудоспособности, каналов ее политического воздействия на позитивный общественный резонанс относительно работников старших возрастов

И. Б. Дуракова^{1✉}, Е. В. Майер²

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

Предмет. Продление физической и психологической трудоспособности работников старших возрастов основано на парадигме успешного старения, обосновывающей восполнение возникающих с возрастом дефицитов в структурах организма через такие функции, как отбор, компенсация и оптимизация. Реализация этих функций на практике сталкивается с барьерами, инициированными обеими сторонами отношений на рынке труда: эйджизмом со стороны работодателей и неуверенностью в своих силах возрастных работников. Разработка концепции, определяющей возможность поэтапного обоснования возможности продления трудоспособности работников старших возрастов, является значимой составляющей реализации российской стратегии действий в интересах граждан пожилого возраста.

Цели. В статье реализована попытка сформировать концептуальные положения продления физической и психологической трудоспособности, каналов ее политического воздействия на позитивный общественный резонанс относительно работников старших возрастов. Особое внимание уделено гипотезе о сдвиге к национальной экосистеме восприятия кадровой старости, результативной занятости возрастных работников как условия преодоления новых социальных проблем, которые сопровождают демографический переход, обусловленный увеличением продолжительности жизни, изменением образа жизни и связанным с этим старением населения.

Методология. Для достижения цели использовались общенаучные и эмпирические методы исследования. Метод аналогий, или перенос знания с одного предмета исследования на другой, использован при формировании представления об экосистемном факторе сохранения успешности работников старших возрастных групп и при исследовании сосуществования парадигм успешной кадровой старости и «спортинга». Метод анализа позволил определить детализированную специфику факторов, влияющих на профессиональную и личностную успешность работников старших возрастных групп, а также социальных и медико-биологических рисков в процессе обеспечения и достижения трудовой успешности. Выделение сущности элементов анализа, их синтез позволил представить единое целое, сформулированное как парадигма и концепция. При помощи метода наблюдения было развито представление о массиве информации, характеризующей явление дефицита рабочей силы ввиду кадрового старения и трансформации ценностей молодых поколений. Посредством метода систематизации определены четыре группы риска, обусловленные комплексными изменениями на уровне здоровья, физической активности, особенностями психологии и поведения.

Результаты. В статье представлены концептуальные положения, структурированные по разделам, включающие представления о сдвиге парадигмы трудовой успешности работников старших возрастов; об изменении научного представления о явлении кадровой старости; о профессионально-трудовой успешности относительно возрастного персонала; о традиционных и новых факторах профессиональной успешности работников; о социальных и медико-биологических рисках реализации потенциала успешности работников старших возрастов; а также концептуальные положения о возможности достижения успешности работников старших возрастов; о каналах политического воздействия. Концепции на позитивный общественный резонанс относительно работников старших возрастов.

Выводы. Концепция представляет новый комплексный взгляд на востребованное экономикой и социально возможное продление трудоспособности работников старших возрастов и основана на переосмыслении необходимости замедления кадровой старости со стороны общества, внутреннего рынка труда и возрастных работников. Трудовые достижения представлены в концепции как суммарный показатель из способности к выполнению работы, рабочей диспозиции и готовности к достижению. Риски в достижении профессиональной успешности работников старших возрастов сопряжены с ситуацией на рынке труда, социальными проблемами и состоянием здоровья стареющей рабочей силы. Совместное существование парадигм успешной кадровой старости и «спортинга» возможно в случае выделения работников старших возрастов как специфической категории, для которой используются скорректированные относительно других методы реализации функций кадрового менеджмента, оценки потенциала и сформированного экосистемного мышления.

Ключевые слова: трудовая успешность, кадровая старость, экосистема, парадигма.

Для цитирования: Дуракова И. Б., Майер Е. В. 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. 2022. № 3. С. 69–85. DOI: <https://doi.org/10.17308/econ.2022.3/9957>

Введение

Наряду с принятием работников старших возрастов в состав стратегических трудовых ресурсов в ряде стран, новой реальностью становится сдвиг парадигмы менеджмента. Новую идею «спортинга» («человек – организация – победа») в менеджменте можно обосновать, во-первых, с позиций жесткой коммерческой тайны, ухода организаций от процессного подхода и демонстрации своих действий, а также принятие единственно возможного – результативного подхода.

Результативный подход позволяет скрыть от конкурентов усилия и технологии создания инноваций. Однако результат не всегда является победой или успехом. Поэтому, во-вторых, новый вариант парадигмы предполагает состязательность, соревнование, позволяющие в полученном результате ощутить достижение и сопутствующую ему эмоциональную составляющую. Состояние успешности обеспечивает человеку уверенность и мотивацию в преодолении новых барьеров. В-третьих, новая парадигма ориентирована на формирование экосистемного мышления,

продуктом которого является экосистемный подход к ведению бизнеса.

Осознание новой экономической реальности, вызванной невозможностью восстановления мировой экономики до прежнего докризисного уровня, одновременно стало стартом процесса переосмысления необходимости и причин пролонгированной трудоспособности возрастных работников как новой нормальности. Емкость запаса избыточной рабочей силы снизилась до предельного значения. С одной стороны, ее наличие сопровождалось снижением рождаемости, ростом государственных расходов на поддержание уволенных работников, членов их семей; более высокой вероятностью общественных волнений. С другой стороны, именно трудовые резервы неизменно являлись одним из традиционных драйверов развития экономики.

Другой причиной переосмысления необходимости замедления кадровой старости и сохранения потенциала успешности возрастных работников стали четыре особенности, характеризующие реалии глобального рынка труда. Во-первых, тесная связь предложения

совокупного общественного труда и динамики численности населения. Под влиянием крупномасштабных войн и стихийных бедствий значительным изменениям подверглось естественное движение населения. В составе значимых причин естественной убыли населения вновь после холеры, оспы и «испанки» появились медицинские аномалии, сформировавшиеся по результатам периода пандемии коронавируса.

Во-вторых, интенсивность механического движения населения, вызванного новыми условиями экзо- и эндогенного характера. К экономической неопределенности добавились реалии политической нестабильности многих стран, санкции, обусловившие значительную утечку квалифицированных специалистов и их семей в другие города и страны. В-третьих, тенденция урбанизации, масштабный рост мегаполисов, спровоцировавший сдвиг профориентационных установок выпускников школ и гимназий на занятость в сфере услуг, снижая этим престижность инженерных и рабочих профессий. В-четвертых, актуализированные установки новых поколений, в составе которых баланс работы и частной жизни, частая смена работодателей, уход от рабочих мест с подчиняемостью, гедонизм, приоритет мнений горизонтальных социальных связей (друзья в Сети) в отличие от вертикальных (родители, руководители). Структурные пустоты, вызванные «вымыванием» из национальных структур рабочей силы молодых возрастов естественным и механическим движением, а также слабо прогнозируемое их рабочее поведение обуславливают новый взгляд на поддержание в трудоспособном состоянии сотрудников старших возрастных групп. Вследствие этого наметилась тенденция сдвига парадигмы трудовой успешности работников старших возрастов в сторону признания этой категории персонала способной к реализации трудовых функций при создании соответствующих рабочих условий, поддержке медицинскими структурами и соответствующем относительно собственного здоровья поведении самих работников.

Сдвиг парадигмы трудоспособности возрастных работников подразумевает, с одной стороны, учет их трансформирующихся ожиданий относительно ролей на работе и дома и, с другой стороны, ожиданий работодателя относительно роли возрастного персонала в организации. В связи с этим, важными являют-

ся три составляющие баланса «работа-частная жизнь»: собственно баланс, работа и частная жизнь. Как соотношение взаимно связанных показателей деятельности или процесса, баланс в рассматриваемом вопросе 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.

Реализуя попытку обосновать обозначенные концептуальные положения, авторы статьи подтверждают гипотезу о том, что с помощью результативной занятости возрастных работников возможно преодолеть и разрешить новые социальные проблемы, сопровождающие демографический переход, обусловленный увеличением продолжительности жизни, изменением образа жизни и связанным с этим старением населения. Необходимо отметить, что это реально лишь при снятии барьеров в реализации этой категорией своей трудовой функции, а также при общественном сдвиге к национальной экосистеме восприятия кадровой старости.

Материалы и методы исследования

Теоретические положения об изменении научного представления о явлении кадровой старости

В междисциплинарных исследованиях, категория работники старших возрастов имеет разные толкования в зависимости от того, о каком возрасте идет речь: хронологическом, функциональном, психосоциальном, организационном, либо о возрасте, характеризующем определенный этап в жизни человека [2, 4].

В работе Т. И. Рахмановой [6] отмечено, что физиологические показатели достигают пика

от 20 до 30 лет, а затем снижаются примерно на 1 % в год, формируются мини-перерывы, необходимые для настройки организма. С 30-летнего возраста физиологи констатируют начало проблем с сердечнососудистой системой, возникающих из-за уменьшения содержания кислорода в крови. Ослабление мышечной силы влияет на функции опорно-двигательного аппарата. Появляются проблемы с концентрацией внимания, психомоторикой, выражающейся способностью к координации глаз, рук и пальцев. Острота зрения и слуха снижается после 40 лет.

Исследование Brown et al. [9] свидетельствует, что психологическое взросление человека также рассматривается через условный возраст, который определяется методом периодизации и отличается от абсолютного (календарного, паспортного, хронологического). Периодизация позволяет не только разбить жизненный путь индивида на отрезки, но и придать возрасту содержательное значение, поскольку каждому циклу присущи общие черты развития. Для каждого возрастного периода определены нормы и отклонения.

Общепринятой констатации возраста, после которого работник считается пожилым, учеными не достигнуто. По шкале ООН, демографическая старость населения страны наступает в том случае, когда доля лиц старше 65 лет составляет 7 % и выше. По оценкам ООН, в 2050 г. около 1/3 населения европейских стран будет в возрасте старше 60 лет.

Большинство работодателей в европейских странах считают, что снижение производительности труда происходит после 40–50 лет. В зависимости от сферы деятельности работник может быть причислен к категории сотрудников старшей возрастной группы раньше или позже наступления конкретного возраста.

Эволюция представлений о кадровой старости может быть выражена через содержание трех моделей восприятия возраста: «приоритета старшего поколения»; «возрастного консерватизма»; «отсутствия возрастных приоритетов». Первоначальные геронтологические исследования сосредотачивались на представителях старше 60 лет, многие из которых не участвовали в профессиональной деятельности. Rowe & Kahn [18] отмечают, что в последующем было введено понятие «нормальное старение», под которым понималось возрастное изменение, свободное от физических и

психических патологий. «Успешное старение» начало рассматриваться как одновременное наличие трех составляющих: низкой вероятности заболевания и инвалидности, поддержания высокого уровня физических и когнитивных способностей и участия в социальной и производственной деятельности¹.

Ускоренная преждевременная и патологическая старость может возникать при несовпадении хронологического и биологического возрастов. Причинами этого могут быть наличие этиологического фактора, спровоцировавшего запуск процесса по патологическому типу; снижение эффективности компенсаторных механизмов и более резко выраженные ограничения адаптации к меняющимся условиям окружающей среды; более ярко выраженные гетерохронностью и гетеротопностью изменения в организме (сосредоточенность изменений в одном органе или системе). Скорость возрастных изменений в организме и преждевременного старения зависит от заболеваний желудочно-кишечного тракта, нарушающих обменные и трофические процессы; нервной системы, сахарного диабета, хронических заболеваний легких. Больные ишемической болезнью сердца выглядят на 10 лет старше своего возраста.

Необходимость осмысления проблемы старения в условиях новой нормальности определяется различными мотивами. Относительно общества – обеспечить настрой на преемственность поколений, баланс в восприятии мудрости и смелости. Со стороны внутренних рынков труда – создать подходы к встрече в организации молодых и имеющих трудовой стаж и опыт, возможность присоединиться к молодым по возрасту работникам представителей других поколений, которые сохранили в своем самосознании и поведении черты молодежного образа жизни и способность к несопротивлению в трудовых изменениях. С позиций возрастных работников – реализовать желание оставаться на рабочем месте, сохранить и развивать функции успешности.

¹ Главное о экосистеме персонала: управление за рамками предприятия. Глава 2 из отчета компании Deloitte «Global human capital trends 2018» Talent Management. URL: <https://www.talent-management.com.ua/5043-ekosistema-personala-glava-2-izotcheta-deloitte-global-human-capital-trends-2018/.10>

**Профессионально-трудовая успешность
относительно работников
старших возрастов**

Профессиональная успешность – это объективная характеристика трудовой результативности работника, формируемая в процессе его осмысленной потребности в преодолении барьеров, поддержании достигнутого из накопленного трудового потенциала, сохранения репутационного образа, вовлеченности и эмоционального настроения на повторение значимой трудовой деятельности в перспективе.

Трудовые достижения есть сумма трех составляемых: способности к выполнению работы, рабочей диспозиции и готовности к достижению, – каждое из них не свободно от специфики возрастного статуса работника.

Способность к труду, в свою очередь, складывается из физических, психических и ментальных составляющих, которые можно определить в результате медицинских обследований, выполнения рабочих и тестовых заданий, представления о национальных приоритетах и ментальной специфике. Расхождения между индивидуальной способностью к работе и требованиями к ее выполнению часто являются причиной проблем, возникающих у возрастных сотрудников. Помимо физического и психического напряжения, обусловленного выполняемой работой, на работника оказывают влияние индивидуальные факторы, среди которых семейная ситуация, в том числе проблемы поколения «сэндвич».

Рабочая диспозиция – это определенное допущение (или предпосылка) постоянной в течение рабочего дня результативности работника. Колебания производительности часто являются результатом подвижного состояния здоровья работника, которое может привести к длительному абсентеизму, презентеизму, инвалидности. Возрастные сотрудники при сравнительно небольшом количестве случаев заболеваний по сравнению с другими работниками находятся на больничном листе наибольшее количество дней. В то же время значительная продолжительность нетрудоспособности исходит не из эффекта возраста, а является следствием зависимости между его значением и диспозицией здоровья. Анализ причин изменения состояния здоровья показал, что с принятием во внимание других его детерминант прослеживается даже отрицательная зависимость между возрастом и

продолжительностью нетрудоспособности. Невыходы на работу снижаются с увеличением возраста и с увеличением продолжительности занятости в организации (трудовым стажем). Причиной являются издержки неиспользованных возможностей, которые для работников старших возрастов оцениваются выше из-за неблагоприятной для них ситуации на рынке труда.

Согласно концепции генетически запрограммированной смерти особи (феноптоза), человеческое старение является медленным феноптозом и результатом специфических генетических программ, а смерть – запрограммированным самоуничтожением генетически неполноценного организма. В соответствии с этим трансформации, происходящие в течение трудовой деятельности, повышают вероятность столкновения возрастных сотрудников с трудностями на работе. Определено, что увеличение продолжительности жизни зависит от реализации необходимой обществу деятельности с одновременным ощущением человека хозяином своей судьбы.

С возрастом происходит самопроизвольная десинхронизация биоритмов, которые отвечают за общее состояние организма и обеспечивают временную адаптацию всех систем организма к окружающим факторам, способствующим жизнедеятельности и слаженной работе этих систем. Последствия сбоя биоритмов в работе внутренних органов варьируют в широких пределах. У более молодых работников это привычный джетлаг; у возрастных – депрессия, онкология, в итоге негативно влияющие на трудоспособность. Синхронизирующим фактором выступает нормальный сон, поэтому оправдан традиционный режим долгожителей: вставать после восхода и ложиться после захода солнца.

Готовность к достижениям в значительной степени зависит от наличия компетенций, позволяющих выполнить рабочее задание, вовлеченности работника, включая уверенность и мотивацию, а также воли для реализации работы. Владение актуальными и востребованными знаниями и навыками повышает шанс остаться на своем рабочем месте или получить новое. Персонал с давно минувшей фазой обучения формирует риски появления структурных квалификационных проблем. Помимо компетенций, важной составляющей готовности к достижениям является способность работника адаптировать свою квалификацию к рабочему

месту, готовность и способность получать новые знания.

Следовательно, скорректированная на возраст «профессионально-трудова́я успешность работников старших возрастов» определяется как объективная характеристика трудовой результативности работника, которая формируется в процессе, во-первых, его осмысленной потребности в преодолении, во-вторых, поддержании уже достигнутого из накопленного трудового потенциала, в-третьих, сохранении репутационного образа, вовлеченности и эмоционального настроя на повторение значимой трудовой деятельности в перспективе.

Традиционные и новые факторы профессиональной успешности работников старших возрастов

Экосистемный фактор профессиональной успешности работников старших возрастов введен в научный оборот на основании идеи одноименного концептуального подхода к выбору системы организационного развития, позволяющей дать объективную оценку состояния общества, принятие им ответственности и обязательства изменить систему при ориентации на следующие поколения.

Для развития организации из биологии заимствованы четыре концептуальных особенности экосистем, заключающиеся в следующем:

– все организмы под влиянием факторов внешней среды живут не изолированно, а постоянно взаимодействуют;

– из-за необходимости побеждать в постоянной конкурентной борьбе происходит ослабление гена эгоизма и у членов популяции формируется альтруистическое поведение;

– происходит передача генов следующему поколению:

– альтруизм и кооперация, согласно концепции П. А. Кропоткина, повышают шансы на выживание не только целого вида, но и отдельного организма, становятся главным катализатором развития: увеличивают продолжительность жизни, поднимают ее качество, улучшают умственные способности.

С позиций цивилизации это означает, что лучшие условия для прогресса создает полное устранение взаимной борьбы и замена ее взаимной помощью и взаимной поддержкой, позволяющими успешно конкурировать с

теми группами, в которых борьба идет непрерывно.

Сохранение успешности работников старших возрастных групп с позиций экосистемного подхода возможно с помощью мероприятий, разработанных с учетом «модели функциональных возрастов и формулы трудовых достижений». Мероприятия в соответствии с этим сгруппированы по трем признакам: рабочей диспозиции, готовности к достижению, возможности достижения.

Мероприятия в «Рабочей диспозиции» основаны на причинах быстрого когнитивного старения у пожилых, в том числе ожирение в среднем возрасте, провоцирующее высокую частотность дегенеративных заболеваний опорно-двигательного аппарата, например, остеоартроза и остеохондроза. Мероприятия «Готовности к достижению» сформированы относительно личностного смысла возрастного работника при движении к результату, осознанного целеполагания, настойчивости, веры в успех. Мероприятия «Способности к выполнению работы» детализированы посредством разделения когнитивных руководящих и исполнительных функций, требующих пространственной и ассоциативной памяти, способности к познанию, с возрастом осложняющихся в том числе из-за уменьшения объема мозга. Преодоление дефицита трудоспособности возможно через модификацию поведения, достигаемую посредством привлечения работников к участию в познавательно-стимулирующих мероприятиях. Это позволяет улучшить когнитивные функции возрастных сотрудников, продлить их активное долголетие, оказать положительное влияние на общую работоспособность.

Социокультурные факторы успешности можно дифференцировать на личную сферу и ценностные установки работников старших возрастов [3].

Личная сфера. В соответствии с выявленной зависимостью сохранения психического и физического потенциала трудоспособности от уравновешенности напряжения и разрядки, достигаемой балансом производственной и личной сфер, механизм восстановления в производственно-личной сфере включает четыре элемента:

1) выявление физических и психических нагрузок на работе (сфера производства), приводящих к усталости работника;

2) определение нагрузок в личной сфере, включая «эффект перелива», ведущих к возникновению потребности в восстановлении;

3) определение кумулятивной нагрузки производственной и личной сферы, предполагающей восстановление;

4) формирование мероприятий, позволяющих осуществить восстановление работника.

Для представления *ценностных установок, ведущих к напряжению*, целесообразно включение в исследовательское поле двух аспектов: девальвации (обесценения) возраста и кризисов идентичности. Девальвация возраста характеризуется односторонними негативными общественными ассоциациями о психосоциальном возрасте, формирует культ молодежи и стигматизацию возрастных, провоцирует их социальную смерть, приводящую к биологической смерти, определяет вектор поведения в семье, на работе и в обществе. Детализированная группировка ценностных представлений, провоцирующих кризис идентичности, может быть базой формирования политики снижения уровня негативной стереотипизации работников старшего возраста, приводящей к эйджизму.

Профессиональные факторы успешности целесообразно характеризовать через разрешение противоречия целей и проблем возрастных работников. Трудоспособность работника и его успешность в выполнении работы являются зависимыми от поставленных целей и проблем, сдерживающих их достижение. Противоречие «цель – проблемы» определяется, с одной стороны, условиями работы, с другой стороны – индивидуальными порогами напряжения у каждого сотрудника.

Факторы риска в сфере условий труда дифференцируются в зависимости от сферы деятельности. Для офисных работников проблемы, провоцирующие ухудшение психического и физического здоровья, могут исходить из трех источников. Во-первых, из рабочих заданий и методов их выполнения (интенсивность, монотонность труда, бессмысленная или односторонняя работа). Во-вторых, из объектов и средств труда (эргономика, а также условия, усиливающие нагрузку на различные органы – сидячая работа, нагрузка на глаза). В-третьих, из рабочего окружения как источника психического, социального и временного напряжения: психическая обстановка, социальная среда, рабочее время.

Научное представление о социальных и медико-биологических рисках реализации потенциала успешности работников старших возрастов

Риск появляется там, где достижение желаемой цели сопряжено с возникновением опасности и наступлением тяжелых последствий. Работодатели на российском рынке труда имеют дело сразу с четырьмя поколениями действующих и потенциальных работников. К 2030 г. в работе будут нуждаться около 4 млн мужчин и 6 млн женщин предпенсионного возраста. Увольнение или перевод этих работников на низкоквалифицированный труд приведет к потере явных и неявных компетенций, повышению эксплуатации этих работников в теневой экономике. Сценарий сохранения возрастных работников в то же время сопровождается рисками потери работы или квалификации молодежью, ее переход на иждивение родителей создает дополнительную нагрузку на поколение «сэндвич».

Т. И. Рахманова [6] утверждает, что риски обусловлены также комплексными изменениями состояния здоровья, уровня физической активности, а также когнитивно-поведенческими и психологическими особенностями работников. К этой группе рисков можно отнести следующие:

1) увеличение амплитуды отклонений от гомеостаза на фоне провокационных воздействий стресс-факторов. Высокую подверженность данному риску имеет деятельность, требующая быстрой адаптации к различным условиям работы;

2) усиление инволюционных процессов в функционировании организма, в различной степени затрагивающих работу практически всех органов и систем;

3) возрастная атрофия некоторых тканей, органов и их систем, приводящая к утрате функций;

4) закономерные возрастные изменения качественного и количественного состава микробиоты человека, провоцирующие отклонения в работе нервной, скелетно-мышечной, сердечнососудистой и других систем организма, что может оказать существенное влияние на развитие возраст-зависимых заболеваний и стать причиной снижения работоспособности и ухудшения качества жизни сотрудников в пожилом возрасте.

**Концептуальные положения
о возможности достижения успешности
работников старших возрастов**

В реализации стратегических и тактических задач успешного старения возникает поле напряженности. Формирование запаса знаний, умений и навыков, согласно новой реальности, должно происходить в условиях замедления смены кадрового состава. В структуре персонала все большую долю будут занимать работники старших возрастов, для которых все составляющие приближенного к олимпийскому девиза «быстрее, выше, сильнее» реализуются сложнее, чем для молодых сотрудников.

В исследовании Durakova et al. [10] показано, что сосуществование парадигм успешной кадровой старости и «спортинга» возможно в случае выделения работников старших возрастов как специфической категории, для которой используются скорректированные относительно других методы реализации функций кадрового менеджмента, оценки потенциала и сформированного экосистемного мышления. Экосистемное мышление – это внешняя форма отражения организационной действительности, включающая, во-первых, целенаправленное и обобщенное познание существенных связей в экономических и социальных отношениях; во-вторых, коллективную творческую выработку новых идей, прогнозирование экономических явлений и процессов, имеющих социально значимое содержание или практическое значение для экономической деятельности; в-третьих, формирование системы ценностей, цель которой – сдвинуть фокус внимания с заботы о собственных коммерческих интересах в сторону заботы о благополучии всех участников в политике кадрового многообразия, реализуемой с учетом специфики, интересов, пола, возраста, национальной принадлежности стейкхолдеров, партнеров и сотрудников².

Сохраняясь в целом для всех категорий персонала, потенциал успешности именно возрастных категорий также имеет ряд отличительных особенностей. Во-первых, он зависит от динамики флюидного и кристаллического

интеллекта, а также степени различия биологического и функционального возрастов, определяемого физическим и психическим здоровьем. Во-вторых, он предполагает усилие воли работника, его желание, инициативу, уверенность и мотивацию в достижении и повторении высокого результата. В-третьих, предполагает наличие необходимых резервов организма. В-четвертых, потенциал успешности возрастных категорий работников подлжет в большей степени сохранению и поддержанию, чем развитию.

Обоснованный комплексный подход к управлению динамикой старения включает три направления. Медицинское: диагностика наследственности, состояния организма; формирование и поддержание здорового образа жизни, внедрение техник психологической саморегуляции, оптимизация фармакотерапии, способствующая замедлению общего и кадрового старения и продлению периода активного долголетия. Профессиональное: поэтапное внедрение программ по формированию и поддержанию здорового образа жизни у сотрудников на рабочем месте: выявление факторов риска, разработка мероприятий по изменению условий труда и рабочей среды, поведения сотрудников, снижению избыточной массы тела (см. напр.: Григоров [1]). Рыночно-конъюнктурное: развитие биопсихосоциальной модели старения, учитывающей биологический, психологический возраст, социальное окружение и духовную составляющую взрослого человека.

**Каналы политического воздействия
концепции на позитивный
общественный резонанс относительно
работников старших возрастов**

Согласно исследовательской процедуре, движение познания идет от разработки теорий объяснения, реализующих теоретическую цель науки, к теориям преобразования, создающим предпосылки изменения или преобразования реальности и определяющим прагматическую научную цель.

Проблема сохранения потенциала успешности работников старших возрастов может в соответствии с этим реализовываться в трех направлениях. Во-первых, с теоретической ориентацией, что означает представление прежде всего научных позиций, гипотез, факторов, позволяющих структурировать

² Главное о экосистеме персонала: управление за рамками предприятия. Глава 2 из отчета компании Deloitte «Global human capital trends 2018» – Talent Management. URL: <https://www.talent-management.com.ua/5043-ekosistema-personala-glava-2-izotcheta-deloitte-global-human-capital-trends-2018/>.10

ситуацию, получить знание, объясняющее явление кадровой старости, необходимость, объективную и субъективную возможность изменения характеристик трудоспособности с использованием междисциплинарного исследовательского подхода. Во-вторых, с позиций прикладной науки, т. е. преследования прагматической научной цели преобразования, достижение которого в виде рекомендаций и практических разработок возможно с одновременной ориентацией на основу – полученное научное знание. В-третьих, как технологии – развитие практического преобразования с определенным допустимым пренебрежением теоретических исследований.

Для достижения прикладного эффекта в реализации продления трудоспособности возрастных сотрудников необходима заключительная фаза – обогащение дискуссии о появлении новой, связанной с этой категорией персонала нормальности, заключающейся в необходимости и возможности их успешной занятости. Функция реализации таких дискуссий может быть возложена на институты, обеспечивающие политическое воздействие теории на социум для достижения позитивного общественного резонанса относительно работников старших возрастов.

Вектор развития человечества, исходя из исследований проблемы с позиций цивилизации, направлен от эго к экосистеме. Для осуществления этого перехода, согласно теории Р. Докинза, необходим более глубокий сдвиг в сознании, чтобы участники системы начали

заботиться и действовать не только для себя и других заинтересованных сторон, но и в интересах всей экосистемы, в которой реализуется экономическая деятельность.

Являясь производной от экономической деятельности, политическая – как форма общественной деятельности – направлена на изменение или сохранение существующих политических отношений. Так, выявленная природа рисков, их своевременная оценка и устранение не всегда без общественного резонанса могут преодолеть основные барьеры в реализации стратегий успешного старения. К ним относятся, во-первых, стойкие стереотипы негативного представления старости; во-вторых, эгосистемное мышление работодателей; в-третьих, отсутствие их готовности инвестировать в модернизацию рабочего пространства; в-четвертых, отсутствие единого подхода к пониманию условий достижения и оценке параметров успешного старения.

Каналы политического воздействия могут быть сформированы различными субъектами: государством, политическими партиями, профессиональными и иными союзами, средствами массовой информации, известными лидерами (таблица). От уровня субъекта зависят масштабы, длительность воздействия на социальные слои, поколения, национальные образования, жизнедеятельность общества в целом. Политическое воздействие может основываться на авторитете власти, насилии, быть открытым или скрытым, явным или тайным, результативным или слабо ощутимым.

Т а б л и ц а

Классификация субъектов политического воздействия на переход от концепции «ожидаемая продолжительность жизни» к концепции «Ожидаемая продолжительность здоровой жизни»

Субъект 1	Примеры влияния 2
<p>1. <i>Государство</i>. Обладает наиболее сильным и ощутимым влиянием, располагает монопольным правом издавать законы, указы, распоряжения, обязательные для всего населения, а также специальным аппаратом принуждения</p>	<p><i>Российская Федерация</i>. Утвержден «Проект стратегии действий в интересах граждан пожилого возраста до 2025 года», согласно которому граждане старше 60 лет обеспечиваются необходимым уровнем медицинской помощи, социальных услуг, ухода. Принята «Программа мероприятий по организации профессионального обучения и дополнительного профессионального образования для граждан предпенсионного возраста в соответствии с востребованными в экономике навыками и компетенциями до 2024 года». В Уголовный кодекс введена статья «Необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение лица, достигшего предпенсионного возраста».</p> <p><i>Германия</i>. Приняты правила Hartz IV для работников старших возрастных групп (старше 50, 52, 55 и 58 лет) в области социального и трудового права, позволяющие оказывать им содействие в трудоустройстве, сохранять достигнутый уровень оплаты труда.</p>

1	2
	<p><i>Дания.</i> Обучение пожилых работников делегировано народным университетам, специальным университетам для пенсионеров, работа которых финансируется Министерством образования, местными органами самоуправления, частными лицами.</p> <p><i>Финляндия.</i> Общенациональная кампания и национальная программа по стимулированию улучшения здоровья, сохранению трудоспособности и повышению благополучия пожилых работников.</p> <p><i>Швеция.</i> Гибкая система занятости («флекс-тайм»), позволяющая сочетать работу и частную жизнь. Согласно законодательству, работники предпенсионного возраста могут ходатайствовать о сокращении рабочего времени на 5 ч. в неделю. При этом им возможна компенсация 50 % потерь в заработной плате</p>
<p>2. <i>Партии.</i> Пожилые люди, как правило, составляют активное число избирателей, в связи с этим политические партии не могут не лоббировать интересы пожилых граждан для сохранения электората и при этом должны противостоять «серебряной силе» пожилых людей для сохранения демократических процессов страны</p>	<p><i>Страны ЕС.</i> Увеличение доли пожилых людей в структуре рабочей силы, развитие активных стратегий старения, предотвращение раннего выхода на пенсию – основная повестка партий. Например, «Европейские ценности в глобализированном мире», 2005 г., «Лиссабонский план действий», 2005 г., хотя помимо сторонников этой неолиберальной позиции, есть также ее противники (см. Goerres [13]).</p> <p><i>США.</i> Повестка партий строится, исходя из интересов пожилого электората, при этом учитывается, что пожилые люди с большей вероятностью голосуют за консерваторов, партийный выбор становится менее изменчивым с возрастом, но все большая стабильность жизни пожилых значительно компенсируется гораздо большей волатильностью остального населения¹.</p> <p>Либеральные политические партии в вопросах социального обеспечения в основном нацелены на ретоваризацию, политические партии социал-демократических режимов – на сдерживание затрат. При этом основная масса больше ориентирована на повышение налогов, нежели на сокращение пособий, пенсий и т. д. (см. Vlandas et al. [20])</p>
<p>3. <i>Политические лидеры.</i> Значимость представляемой партии или движения, ораторская или внешняя привлекательность лидера обеспечивают воздействие на определенный сегмент населения, который начинает изменять свое поведение по отношению к работникам старших возрастов</p>	<p>Пожилым возрастом начиная с римского сената ассоциируется с мудростью и пользой для общества, при этом к основным причинам нахождения у власти пожилых политических деятелей можно отнести также поддержку возрастного электората, высокий средний возраст коллег по политическому цеху, большой накопленный капитал и широкую сеть социальных контактов.</p> <p>В настоящее время представители старших возрастов занимают руководящие должности чаще, чем прежде. При этом Windell et al. [21] отмечают, что в восточных культурах лидеров старшего возраста больше, чем в западных культурах.</p> <p>Старейшие в мире главы государств – королева Елизавета II, Сабах аль-Ахмад аль-Джабар аль-Сабах (эмир Кувейта в возрасте 90 лет), Рауль Кастро (первый секретарь Коммунистической партии Кубы, 88 лет), Махатхир Мохамад (президент Малайзии в возрасте 92 лет), Джо Байден (президент США – в 79 лет).</p> <p>Традиционный для западных культур низкий социальный статус пожилых меняется под воздействием несовместимых со стереотипами образцов. Однако типичные для пожилого возраста проблемы, проявляющиеся у публичных политических деятелей, способствуют дополнительной стигматизации старости. Hilt & Lipschultz [14] отмечают, что в этом случае борьба с эйдджизмом во многом зависит от образа жизни, физического и ментального здоровья лидеров</p>
<p>4. <i>Средства массовой информации</i> (газеты, журналы, ТВ, Интернет и др.). Влияние может специально акцентироваться, выделяться, подчеркиваться;</p>	<p>В работе Förstl [12] отмечено, что пожилой контингент составляет важную часть аудитории новостных радио- и телепередач. Традиционно представители старших возрастов больше интересуются радионОВОСТЯМИ, ток-шоу, информацией местного телевидения. Они являются самой активной аудиторией печатных СМИ.</p>

¹ *Changing U. S. Electorate, Race and Education Remain Stark Dividing Lines*, 2020. URL: <https://www.pewresearch.org/politics/2020/06/02/in-changing-u-s-electorate-race-and-education-remain-stark-dividing-lines/>

1	2
также может замалчиваться, характеризоваться нейтральностью, незаинтересованностью	Обеспечение грамотности в вопросах здоровья имеет важное значение в условиях старения населения, это обуславливает увеличение количества программ, посвященных здоровью, на ТВ и в интернете. Доступная и подходящая (с культурной и языковой точек зрения) информация важна при рассмотрении вопроса о цифровом медиа-образовании. Некоммерческая организация AARP создала веб-сайт со статьями, нацеленными только на возрастную аудиторию – советы путешественникам, рекомендации по здоровью, руководство по предотвращению мошенничества. Образ пожилого человека, конструируемый СМИ, претерпел изменения – появляются модные рубрики в журналах с моделями за 50 лет, становятся популярны возрастные блогеры, все большее количество фильмов и тв-сериалов раскрывают активную, в том числе профессиональную жизнь населения старших возрастов (см. напр.: Петрова [4], Leroge & Jean [16] и др.)
5. Деятели науки и культуры	В работе Hong et al. [15] показано, что в Корею научными исследованиями подтверждено повышение качества жизни пожилых работников через управление здравоохранением, в том числе через коррекцию факторов, влияющих на заболевания опорно-двигательного аппарата, стрессы, сахарный диабет, курение, выбор рода занятий, уровень рабочей нагрузки

Обсуждение результатов

В зависимости от состояния экономики, этапа развития нации, сложившейся ментальности старший возраст трактуется по-разному. В новейшей истории его больше связывали с пенсией, т. е. заслуженным трудом почетным отдыхом. В исследованиях западных цивилизаций старшие возраста ассоциировались со старостью и смертью. При этом трактовали с позиций трех D: *death* (смерть), *diseases* (болезнь), *disability* (инвалидность). Finlestein et al. [11] отмечают, что возникающая разобщенность поколений провоцировала метастереотипы, характеризующиеся определенным типом отношений между одной возрастной группой и другой.

Новый подход к управлению возрастным персоналом исходит из идеи формирования гармоничной рабочей среды, которая характеризуется рядом особенностей. Во-первых, поручение заданий осуществляется с учетом возраста; во-вторых, преследуется цель сбалансированного управления опытом, предполагающая, с одной стороны, сохранение роли наставников со стороны возрастных сотрудников, с другой стороны – передачи ноу-хау им согласно модели «младший учит старшего». В-третьих, осуществляется учет специфики по профессиональному и должностному продвижению. В-четвертых, Ruhle & Süß [19] свидетельствуют о формировании модели экосистемного подхода к занятости работников, элементами которой являются пла-

ны здоровья, гибкий график работы, удаленная занятость, проведение семинаров, посвященных проблеме баланса работы и частной жизни, встречи поколений на рынке труда.

В качестве другого научно обсуждаемого направления, являющегося частью концептуальных подходов к исследуемой проблеме, следует назвать политику кадрового многообразия (см. напр.: Melsom & Mastekaasa [17]). Согласно Bierla et al. [8], помимо смешения персонала разных возрастов, национальностей, моделей поведения и ценностных установок, позволяющих каждой категории работников чувствовать себя в организации комфортно, созданная инклюзивная среда позволяет снизить уровень абсентеизма и презентеизма, что также способствует продлению трудоспособности возрастных работников.

Заключение

В ходе проведенного исследования получены следующие результаты.

1. Сдвиг парадигмы менеджмента основан на новой идее спортинга, реализуемой в организациях через формулу «человек – организация – победа», обеспечивающую триединую результативность: сохранение коммерческой тайны, ощущение работниками эмоциональной готовности к новым результатам; формирование экосистемного мышления.

2. Переосмысление необходимости замедления кадровой старости и сохранения потенциа-

ла успешности возрастных работников обусловлено следующими причинами: 1) сокращением емкости запаса избыточной рабочей силы как одного из традиционных драйверов развития экономики»; 2) тесной связью предложения совокупного общественного труда и динамики численности населения, вызванной четырьмя факторами. К ним относится отрицательный прирост населения, интенсивность механического движения населения, вызванного новыми условиями экзо- и эндогенного характера; тенденция урбанизации и масштабный рост мегаполисов, определивших переориентацию работников на сферу услуг; изменение целеустановок и ценностей новых поколений.

3. Эволюция представлений о кадровой старости может быть выражена через содержание трех моделей восприятия возраста: «приоритет старшего поколения»; «возрастной консерватизм»; «отсутствие возрастных приоритетов». Наряду с категорией «нормальное старение» введена новая – «успешное старение», характеризующаяся одновременным наличием трех составляющих: низкой вероятности заболевания и инвалидности, поддержания высокого уровня физических и когнитивных способностей и участия в социальной и продуктивной деятельности.

4. Сдвиг парадигмы трудоспособности возрастных работников подразумевает учет их трансформирующихся ожиданий относительно ролей на работе и дома и ожиданий работодателя относительно роли возрастного персонала в организации. Собственно баланс, работа и частная жизнь – три составляющие, которые необходимо принимать во внимание при формировании равновесия трудовой и частной жизни работников старших возрастов.

5. Осмысление проблемы старения в условиях новой нормальности определяется триединым мотивом, который формируется обществом, внутренним рынком труда предприятий и организаций и непосредственно возрастными работниками.

6. Профессиональная успешность является объективной характеристикой трудовой результативности работника, которая формируется в процессе его осмысленной потребности в преодолении барьеров, поддержании достигнутого из накопленного трудового потенциала, сохранении репутационного образа, вовлеченности и эмоционального настроения на повторение значимой трудовой деятельности в перспективе.

7. Трудовые достижения представляют суммарный показатель трех слагаемых: способности к выполнению работы, рабочей диспозиции и готовности к достижению.

8. Профессиональная успешность работников старших возрастов определяется социокультурными факторами, которые можно представить личной сферой и ценностными установками сотрудников; профессиональными факторами, характеризующимися через разрешение противоречия целей и проблем, а также экосистемным фактором.

9. Риски в достижении профессиональной успешности работников старших возрастов сопряжены с ситуацией на рынке труда, социальными проблемами и состоянием здоровья стареющей рабочей силы.

10. Работодатели на российском рынке труда имеют дело сразу с четырьмя поколениями действующих и потенциальных занятых, через 8 лет в работе будут нуждаться около 10 млн работников предпенсионного возраста. Их трудоустройство, помимо прочего, осложняется политикой многообразия, ошибки в построении которой могут сопровождаться столкновениями поколений.

11. В социуме для возрастных работников характерны проблемы поколения «сэндвич», т. е. необходимость одновременной реализации функций по уходу за пожилыми родителями и воспитанию малолетних внуков.

12. Медико-биологические риски обусловлены усилением инволюционных процессов в функционировании организма работников старших возрастов, утрате функций из-за атрофии некоторых структур организма, отклонений в работе нервной, костно-мышечной, сердечнососудистой и других систем организма. В соответствии с этим появляются возраст-зависимые заболевания, снижается работоспособность, осложнено выполнение трудовых заданий, требующих быстрой адаптации к различным условиям работы.

13. Совместное существование парадигм успешной кадровой старости и «спортинга» возможно в случае выделения работников старших возрастов как специфической категории, для которой используются скорректированные относительно других методы реализации функций кадрового менеджмента, оценки потенциала и сформированного экосистемного мышления.

14. Потенциал успешности возрастных работников имеет отличия от других категорий

персонала: зависит от динамики флюидного и кристаллического интеллекта, сопровождается усилием воли работника, желанием и инициативой его реализации, уверенностью и мотивацией в достижении и повторении высокого результата; предполагает резерв здоровья, подлежит в большей степени сохранению и поддержанию, чем развитию.

15. Политическое воздействие теории на социум для достижения позитивного общественного резонанса относительно работников старших возрастов возможно через государство,

партии, общественных лидеров, средства массовой информации, деятелей науки и культуры.

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.

Библиографический список

1. Григоров И. В. Показатели и каналы получения информации о состоянии здоровья работников по фазам жизненного цикла // Современная экономика: проблемы и решения. 2021. № 12. С. 58–75.
2. Дуракова И. Б. Международный опыт продления трудоспособности работников старших возрастов : программы и их статистический анализ. М. : ИНФРА-М, 2020.
3. Дуракова И. Б. Социокультурный и профессионально ориентированные факторы успешности работников старших возрастов // Управление персоналом в России : от эго- к экосистеме. М. : ИНФРА-М, 2021.
4. Дуракова И. Б., Майер Е. В. Научные представления о фазах жизненного цикла в условиях парадигмы успешного старения // Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Экономика и управление. 2021. № 3. С. 70–80. DOI: 10.17308/econ.2021.3/3518.
5. Петрова Ж. В. Конструирование образа пожилого человека средствами массовой информации // Вестник СГТУ. 2009. № 1 (42). С. 272–277.
6. Рахманова Т. И. Медико-биологические факторы успешности, риски и барьеры в реализации потенциала работников старших возрастных групп // Управление персоналом в России : от эго- к экосистеме. М. : ИНФРА-М, 2021
7. Baltes P. B., Baltes M. M. Psychological perspectives on successful aging : the model of selective optimization with compensation // Successful aging : perspectives from the behavioral sciences. New York : Cambridge university press. 1990. P. 1–34.
8. Bierla I., Huver B., Richard S. New evidence on absenteeism and presenteeism // The International Journal of Human Resource Management. 2013. Vol. 24 (7). P. 1536–1550. DOI: 10.1080/09585192.2012.722120
9. Brown P. B., Melanie M. W. et al. Biological Age, Not Chronological Age, Is Associated with Late-Life Depression // The Journals of Gerontology: Series A. 2018. Vol. 73 (10). P. 1370–1376.
10. Durakova I. B., Holiavka M. G., Rahmanova T. I., Mayer E. V., Grigorov I. V. Formation of a Model of Func-

tional Working Ages // Lecture notes in networks and systems. 2022. Vol. 380. P. 172–176. DOI: 10.1007/978-3-030-94245-8_23

11. Finlestein L. M., Ryan K. M., King E. B. What do the young (old) people think of me? Content and accuracy of age-based metastereotypes // European Journal of Work and Organizational Psychology. 2013. Vol. 22. P. 633–657. DOI:10.1080/1359432X.2012.673279

12. Förstl H. Aging Heads of State: The Politics of Dementia and Geriatric Cognitive Disorders // Dement Geriatr Cogn Disord. 2020. Vol. 49. P. 121–128. DOI: 10.1159/000508660.

13. Goerres A. Introduction : The Political Participation of Older People in an Era of Demographic Ageing // The Political Participation of Older People in Europe. 2009. DOI: 10.1057/9780230233959_1

14. Hilt M. L., Lipschultz J. H. Mass Media, An Aging Population, and the Baby Boomers. Routledge publ. 2005. DOI: 10.4324/9780203812617

15. Hong S. B., Harrison B. J. et al. A selective involvement of putamen functional connectivity in youth with internet gaming disorder // Brain Research. 2015. Vol. 1602. P. 85–95. DOI: 10.1016/j.brainres.2014.12.042

16. Lepore M., Jean C. Policy Series : Building a New Future in Politics and Aging : Examining Economics, Values, Language, and Care // Innovation in Aging. 2020. Vol. 4. P. 680–680. DOI: 10.1093/geron/igaa057.2365

17. Melsom A. M., Mastekaasa A. Gender, occupational gender segregation and sickness absence // Acta Sociologica. 2018. Vol. 61 (3). P. 227–245. DOI: 10.1177/0001699317691583

18. Rowe J. W., Kahn R. L. Successful Aging // Journal of Career Development. 2006. Vol. 33. P. 156–177. DOI:10.1177/0894845306292533

19. Ruhle S., Süß S. Presenteeism and Absenteeism at Work – an Analysis of Archetypes of Sickness Attendance Cultures // Journal of Business and Psychology. 2020. Vol. 35. P. 241–255. DOI: 10.1007/s10869-019-09615-0_23

20. Vlandas T., McArthur D., Ganslmeier M. Ageing and the economy : a literature review of political and

policy mechanisms // Political Research Exchange. 2021. Vol. 3 (1). DOI: 10.1080/2474736X.2021.1932532

21. Windell J., Jakobsson P., Stiernstedt F. The media welfare state : A citizen perspective // European Journal of Communication. 2021. Vol. 37 (3). P. 330–349. DOI: 10.1177/02673231211046792

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 персоналом, Воронежский государственный университет, Воронеж, Российская Федерация

E-mail: starkavit@gmail.com
ORCID ID: 0000-0001-7433-7528

Поступила в редакцию 02.05.2022

Подписана в печать 01.07.2022



Labour Economics and Human Resource Management

Original article

UDC 331

DOI: <https://doi.org/10.17308/econ.2022.3/9957>

JEL: J14; J23; J49

On the concept of extending physical and psychological employability and its political impact on shaping a positive attitude of the public to older employees

I. B. Durakova^{1✉}, E. V. Mayer²

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

Subject. The extended physical and psychological employability of older employees is based on the paradigm of successful ageing, which involves replenishing age-related deficits in the organism by means of such functions as selection, compensation, and optimisation. However, in real life these functions face barriers erected by both parties of labour market relations: ageism amongst employers and a lack of confidence amongst older employees. Developing a concept of step-wise extension of employability of older employees is a significant component of the Russian strategy implemented in the interests of senior citizens.

Objectives. The article attempts to formulate conceptual framework for extending physical and psychological employability and its political impact on shaping a positive attitude of the public to older employees. It also confirms the hypothesis that on the national level, there has been a shift to a new understanding according to which staff ageing and successful employment of older workers is viewed as a required condition for overcoming new social issues caused by demographical changes, i.e. a longer lifespan, changes in the lifestyle, and the ageing of population.

Methodology. General scientific and empirical research methods were used to achieve the objectives. The method of analogies or the transfer of knowledge from one subject of study to another, which constitutes the essence of the method, was used to develop the idea of the possibility for older employees to remain efficient is influenced by an ecosystem factor and to study the coexisting paradigms of efficient staff ageing and “sporting”. The analysis method allowed determining the detailed characteristics of factors affecting the professional and personal efficiency of older employees, as well as social and biomedical risks that arise in the process of ensuring and achieving labour efficiency. The method of synthesis was used to combine different elements of analysis to form a paradigm and a concept. The method of observation allowed developing the idea of the array of information which characterises the phenomenon of labour shortage caused by staff ageing and transformation of the values of younger generations. The method of systematisation was used to identify four risk groups associated with comprehensive changes with regard to health, physical activity, and psychological and behavioural peculiarities.

Results. The article presents conceptual framework divided into sections dedicated to: the shift in the paradigm of labour efficiency of older employees; a change in the scientific understanding of the phenomenon of staff ageing; professional labour efficiency of older staff; conventional and new factors of employees’ professional efficiency; social and medical risks related to the realised efficiency potential of older employees; the possibility of ensuring older employees’ efficiency; channels of political impact; concepts aimed at shaping a positive public attitude to older employees.

Conclusions The concept presents a new comprehensive view of the extended employability of older employees, which is demanded by the economy and is socially possible. It is based on the idea that it is necessary to slow down staff ageing which is influenced by three main elements: society, the internal labour market, and older employees. Labour achievements are presented in the concept as a cumulative indicator of the ability to perform work, work regulations, and readiness to achieve goals. Professional efficiency risks for older employees are stipulated by the labour market situation, social issues, and the health of the ageing workforce. The paradigms of efficient staff ageing and “sporting” can co-exist if the older employees are singled out into a specific category, for which adjusted methods of staff management, potential assessment, and ecosystem thinking are used.

Keywords: labour efficiency, staff ageing, ecosystem, paradigm.

For citation: 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 Russ., abstract in Eng.). DOI: <https://doi.org/10.17308/econ.2022.3/9957>

Acknowledgement

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

Conflict of Interest

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

References

1. Grigorov, 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)
2. Durakova, I. B. (2020) [International experience in extending the working capacity of older workers: programs and their statistical analysis] Moscow, INFRA-M publ. (In Russian)
3. Durakova, I. B. (2021) [Socio-cultural and professionally oriented factors of success of older workers]. Moscow, INFRA-M publ. (In Russian)
4. 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: 10.17308/econ.2021.3/3518
5. Petrova, Zh. V. (2009) [Constructing the image of an elderly person by the mass media]. *Vestnik SGTU.* 1(42), 272-277. (In Russian)
6. Rakhmanova, T. I. (2021) [Biomedical success factors, risks and barriers to realizing the potential of older age groups]. Moscow, INFRA-M, publ. (In Russian)
7. Baltes, P. B. & Baltes, M. M. (1990) Psychological perspectives on successful aging: the model of selective optimization with compensation. *Successful aging: perspectives from the behavioral sciences.* New York, Cambridge university press. 1–34
8. Bierla, I., Huver, B. & Richard, S. (2013) New evidence on absenteeism and presenteeism. *The International Journal of Human Resource Management.* 24(7), 1536-1550. DOI: 10.1080/09585192.2012.722120
9. Brown, P. B., Melanie M. W. et al. (2018) Biological Age, Not Chronological Age, Is Associated with Late-Life Depression. *The Journals of Gerontology: Series A.* 73(10), 1370–1376.
10. Durakova, I. B., Holiavka, M. G., Rahmanova, T. I., Mayer, E. V. & Grigorov, I. V. (2022) Formation of a Model of Functional Working Ages. *Lecture notes in networks and systems.* 380, 172-176. DOI: 10.1007/978-3-030-94245-8_23
11. Förstl, H. (2020) Aging Heads of State: The Politics of Dementia and Geriatric Cognitive Disorders. *Dement Geriatr Cogn Disord.* 49, 121-128. DOI: 10.1159/000508660.
12. Finelstein, L. M., Ryan, K. M. & King, E. B. (2013) What do the young (old) people think of me? Content and accuracy of age-based metastereotypes. *European Journal of Work and Organizational Psychology.* 22, 633-657. DOI:10.1080/1359432X.2012.673279
13. Goerres, A. (2009). Introduction: The Political Participation of Older People in an Era of Demographic Ageing. *The Political Participation of Older People in Europe.* DOI: 10.1057/9780230233959_1
14. Hilt, M. L. & Lipschultz, J. H. (2005). *Mass Media, An Aging Population, and the Baby Boomers.* Routledge publ. DOI: 10.4324/9780203812617
15. Hong, S. B., Harrison, B. J. et al. (2015). A selective involvement of putamen functional connectivity in youth with internet gaming disorder. *Brain Research.* 1602, 85–95. DOI: 10.1016/j.brainres.2014.12.042
16. Melsom, A. M. & Mastekaasa, A. (2018) Gender, occupational gender segregation and sickness absence: Longitudinal evidence. *Acta Sociologica.* 61(3), 227-245. DOI:10.1177/0001699317691583

17. Lepore, M. & Jean, C. (2020) Building a New Future in Politics and Aging: Examining Economics, Values, Language, and Care. *Innovation in Aging*. 4, 680-680. DOI: 10.1093/geron/igaa057.2365
18. Rowe, J. W. & Kahn, R. L. (1997) Successful Aging. *Journal of Career Development*. 33, 156-177.
19. Ruhle, S. & Süß, S. (2020) Presenteeism and Absenteeism at Work—an Analysis of Archetypes of Sickness Attendance Cultures. *Journal of Business and Psychology*. 35, 241–255. DOI: 10.1007/s10869-019-09615-0 23
20. Vlandas, T., McArthur, D. & Ganslmeier, M. (2021) Ageing and the economy: a literature review of political and policy mechanisms. *Political Research Exchange*. 3(1). DOI: 10.1080/2474736X.2021.1932532
21. Windell, J., Jakobsson, P. & Stiernstedt, F. (2021) The media welfare state: A citizen perspective. *European Journal of Communication*. 37 (3), 330-339. DOI: 10.1177/026732312111046792

Irina B. Durakova, Dr. Sci. (Econ.), Prof., Human resource management department, Voronezh State University, Voronezh, Russian Federation
E-mail: durakova@econ.vsu.ru
ORCID ID: 0000-0001-9529-1960

Ekaterina V. Mayer, Cand. Sci. (Econ), Lecturer, Human resource management department, Voronezh State University, Voronezh, Russian Federation
E-mail: starkavit@gmail.com
ORCID ID: 0000-0001-7433-7528

Received 02.05.2022

Accepted 01.07.2022