

ПРОБЛЕМЫ ВОВЛЕЧЕНИЯ ЛЮДЕЙ СТАРШЕГО ВОЗРАСТА В БИЗНЕС-ПРОЦЕССЫ КОМПАНИЙ FMCG СЕКТОРА

Борзов С.В. (Университет ИТМО)

Научный руководитель – преподаватель Изотова А.Г. (Университет ИТМО)

Введение. Глобальный рынок труда, включая Россию, сталкивается с серьезными вызовами, вызванными демографическими изменениями, такими как снижение уровня рождаемости, увеличение продолжительности жизни и старение населения. Согласно прогнозам ООН, к 2050 году численность людей в возрасте 80 лет и старше вырастет в четыре раза по сравнению с 2000 годом и составит около 5% мирового населения. Эти изменения вынудят работодателей пересмотреть свои подходы к найму и удержанию сотрудников, уделяя больше внимания привлечению и интеграции пожилых работников.

Вовлеченность пожилых людей в рынок труда ограничивается как со стороны предложения, так и со стороны спроса. Со стороны предложения многие пожилые работники вынуждены выбирать неофициальную или временную занятость без оформления трудовых договоров из-за недостаточного дохода от официальной работы или низких пенсий. Кроме того, с возрастом увеличивается доля людей с ограниченными возможностями или тех, кто не может работать по состоянию здоровья.

Основная часть. Со стороны спроса одной из ключевых причин, по которой компании неохотно нанимают сотрудников старше 50 лет, являются стереотипы, связанные с возрастом. Согласно исследованию hh.ru за 2020 год, 41% работодателей признались, что отказывали кандидатам именно из-за их возраста [1]. Последующий опрос 2022 года показал, что 91% соискателей старше 50 лет сталкивались с отказами. Работодатели часто объясняли это опасениями по поводу низкой стрессоустойчивости пожилых сотрудников, их недостаточного владения современными технологиями и ограниченной способности осваивать новые навыки. Также некоторые работодатели выражали сомнения в том, насколько успешно пожилой сотрудник впишется в коллектив с более молодыми коллегами или сможет эффективно взаимодействовать с молодым руководителем.

Статистика и данные социологических исследований, посвященных занятости пожилых людей, указывают на сложность и неоднозначность текущей ситуации [2]. Показатели занятости демонстрируют растущее стремление пожилых людей оставаться в составе трудовых ресурсов, что связано с такими демографическими факторами, как увеличение продолжительности жизни и концепция активного старения, а также с изменениями в системе социального обеспечения, включая постепенное повышение пенсионного возраста. Однако анализ исследований выявляет недостаточную готовность общества поддерживать пожилых людей в их стремлении к трудоустройству, что является ключевым аспектом для реализации принципов активного старения.

Выявлены следующие факторы, способствующие трудовой занятости пожилого населения [2, 3]:

- Увеличение продолжительности жизни – люди живут дольше и более активны;
- Повышение пенсионного возраста – стимулирует продолжение работы;
- Гибкость графика работы – возможность работать неполный рабочий день или на удаленке;
- Опыт и профессиональные навыки – пожилые работники обладают большим опытом и знаниями;
- Активное старение – пожилые люди более заинтересованы в социальном взаимодействии и самореализации;

– Государственная поддержка – программы для пожилых работников и меры по их трудоустройству.

Также были определены факторы, которые препятствуют трудовой занятости пожилого населения:

– Физические ограничения – возрастные заболевания, снижение выносливости и активности;

– Недостаток квалификации – неумение работать с современными технологиями и программами;

– Стереотипы и предвзятое отношение – работодатели не всегда готовы принимать пожилых работников из-за предвзятых мнений о их продуктивности;

– Отсутствие специальных образовательных программ – ограниченные возможности для обучения новым технологиям и методам работы;

– Низкая мотивация – недостаток финансовой стимуляции или желание выйти на пенсию;

– Отсутствие подходящих вакансий – нехватка рабочих мест, соответствующих требованиям и возможностям пожилых людей.

Согласно исследованию факторов, в ближайшем будущем работодателям, вероятно, придется активнее привлекать пожилых сотрудников из-за дефицита молодых кандидатов, что подтверждается демографическими прогнозами и изменениями на рынке труда. Однако это не снимает актуальности текущей проблемы, особенно для тех, кто приближается к пенсионному возрасту. Для них продолжение трудовой деятельности становится не просто выбором, а необходимостью, чтобы оставаться в составе рабочей силы еще некоторое время.

Выводы. С учетом старения населения компании сектора FMCG вынуждены адаптировать свои бизнес-процессы и стратегии, чтобы привлекать и удерживать сотрудников старшего возраста. Несмотря на такие вызовы, как физические ограничения и существующие стереотипы, эта категория работников может стать важным ресурсом для преодоления кадрового дефицита.

Одной из основных проблем при вовлечении старших сотрудников являются устаревшие представления об их низкой технологической грамотности и физической выносливости. Однако с помощью специально разработанных обучающих программ и внедрения гибких условий труда эти барьеры можно значительно снизить.

Список использованных источников:

1. Работа и возраст: стереотипы и реальность [Электронный ресурс]. – URL: <https://hh.ru/article/27243> (дата обращения: 22.01.2025).

2. Карпикова И.С., Баева О.Н. Трудовая занятость пожилых россиян: характеристика тенденций и возможностей реализации // Социодинамика. – 2021. – № 6. – С. 1-13.

3. Алтухова Н. В. Пожилые люди России: занятость и профессиональное развитие // Экономика устойчивого развития. – 2023. – № 2 (54). – С. 150-155.