

Звонова Елена Владимировна

канд. пед. наук, д-р психол. наук, доцент

ФГБОУ ВО «Российский государственный социальный университет»

г. Москва

Моисеева Маргарита Витальевна

менеджер факультета

ФГАОУ ВО «Национальный исследовательский

университет «Высшая школа экономики»

г. Москва

DOI 10.31483/r-149845

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ВОПРОСЫ РАЗРАБОТКИ ПРОГРАММ ОБУЧЕНИЯ ДЛЯ РАБОТНИКОВ ПРЕДПЕНСИОННОГО И ПЕНСИОННОГО ВОЗРАСТА В ОРГАНИЗАЦИЯХ

Аннотация: старение человеческого капитала является огромной проблемой для всех развитых стран. Данный вопрос требует серьезных психологических исследований, способствующих разработке средств, методов и условий для обучения работников предпенсионного и пенсионного возраста в организациях.

Ключевые слова: работники, старение, digital компетенция, когнитивные процессы, обучение, повышение квалификации, институциональные барьеры.

Проблема старения квалифицированного персонала компаний занимает внимание современных специалистов различных наук. Для экономически развитых стран быстрое старение населения создает дополнительную нагрузку на пенсионные системы. Для стран с проблемами экономического развития трудовая деятельность пожилых людей является условием выживания и сохранения приемлемого уровня жизни в процессе завершения жизненного пути. Таким образом, вопрос продолжительного трудового стажа и сохранения в организации людей предпенсионного и пенсионного возраста является приоритетной для современной психологии труда.

Специалисты в области психологии и управления персоналом считают, что профессионального и психологически ориентированные программы для пожилых работников, равно как и включение пожилых сотрудников в систему обучения организации, может способствовать сохранению и развитию человеческого капитала организаций. Обучение пожилых работников потенциально может принести пользу работодателям и обществу в целом [10].

В современной России повышается количество сотрудников старшего возраста, однако, продолжительность активной трудовой жизни этой возрастной категории меньше, чем в европейских странах. Многие пожилые российские специалисты, обладая высокой квалификацией и обширным опытом, имеют активную жизненную позицию, однако, испытывают проблемы при поиске работы или при попытке сохранить высокие позиции в организации. Результаты исследований показывают, что основным фактором, препятствующим успешной профессиональной деятельности, является недостаточный уровень digital компетенции [2]. Сложности в использовании современных средств коммуникации сокращает возможности обучаться, развиваться пожилым сотрудникам, что стигматизирует огромную часть населения [1].

Проблема обучения пожилых сотрудников вызывает многочисленные вопросы, неразрешенность которых способствует, например, возникновению институциональных барьеров при разработке, финансировании и внедрении программы для повышения квалификации и переподготовки. В настоящее время отсутствуют единообразие и доминирующий теоретико-методологический подход к разработке методов, приемов и целостных систем обучения, переподготовки и повышения квалификации лиц пожилого возраста [3].

Наиболее трудный и неизученный вопрос разработки и организации обучения пожилых сотрудников есть вопрос эволюции когнитивных характеристик на протяжении жизненного цикла. Данные многочисленных исследований позволяют говорить, что функционирование отдельных когнитивных процессов ухудшается с возрастом, причем с возрастающей скоростью. Однако не все когнитивные навыки демонстрируют одинаковую возрастную закономерность [5].

² <https://phsreda.com>

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

Скорость выполнения заданий, способность к анализу и рассуждению, пространственные способности и кратковременная память начинают снижаться в молодом возрасте, и это снижение продолжается до 60 лет. Вербальные способности показывают довольно стабильные показатели приблизительно до семидесяти лет, после этого демонстрируя резкое снижение [7].

Эти данные позволяют говорить о том, что работники предпенсионного и пенсионного возраста могут долго сохранять продуктивность, если их работа не требует привлечения новых компетенций и производственные задачи требуют большого опыта и автоматизма выполнения. Однако, если пожилые работники сталкиваются с инновационными ситуациями, вынуждены решать новые для себя вопросы, если производственные задачи в целом захватывают незнакомую область, эффективность труда может снизиться.

Влияние возраста на характеристики протекания когнитивных процессов достаточно противоречивы. Расхождение интерпретаций связано главным образом с типом данных, используемых в эмпирических исследованиях. Исследования, основанные на поперечных наборах данных, показывают, что ухудшение функционирования когнитивной области обычно начинается в возрасте от 20 до 30 лет. Лонгитюдные исследования демонстрируют, что многие когнитивные навыки остаются достаточно стабильными долгое время и начинают снижаться только после 60 лет [7].

Оба принципа проведения исследования имеют свои ограничения. Поперечные исследования, в которых принимают участие группы людей разного возраста, не учитывают изменения социальной и культурной среды, в силу чего возникают когортные эффекты и подчеркивается роль возраста. Лонгитюдные исследования характеризируются возможным добровольным отсевом людей, которые показывают плохие результаты, а также эффектами повторного тестирования и возникающим результатом научения [12].

Выглядит бесспорным утверждение о том, том, что для сохранения качества человеческого капитала необходимо создавать в организациях системы обучения, включающие в себя специальные программы для сотрудников предпенсионного

и пенсионного возраста. Однако, разработка данных программ требует использования эффективных развивающих средств, нацеленных на повышение digital компетенции, специальных когнитивно развивающих психологических тренингов, а также расчета необходимого времени обучения [9].

Использование, разработка и внедрение специальных методов обучения существенно повышает эффективность. Вместе с тем, необходимо обратить внимание на следующие моменты:

- обучение лучше ориентировать на продолжение карьеры в уже знакомой профессиональной области, поскольку для работников старшего поколения свойственно опираться на накопленные знания и опыт, поэтому повышение квалификации более эффективно чем переподготовка, требующая освоения новых задач;
- необходима интеграция нескольких методов обучения (лекций, моделирования, тренингов, семинаров, дискуссионных клубов и иное) [6];
- следует создавать условия для индивидуального темпа обучения, обеспечивающего оптимальное количество времени для понимания и усвоения содержания обучения [4];
- эффективность обучения повышается, если оно проходит на рабочем месте и основано на навыках общения и управления [13].

Обучение работников предпенсионного и пенсионного возраста создает условия для сохранения эффективности и профессиональной адаптивности [11]. Однако, это не приводит к росту эффективности организации и росту производительности [8]. Программы поддержки стареющих работников позволяют сохранять некоторый достигнутый уровень развития, однако, отсутствие молодых, квалифицированных кадров встает большой препятствием для достижения планов, нацеленных на инновационное развитие и прогресс.

Старение рабочей силы вызывает беспокойство, поскольку, производительность труда снижается на протяжении жизненного цикла. В исследованиях фиксируются общие групповые тенденции, которые, конечно, не учитывают особые индивидуальные характеристики старения. Есть люди, которые сохраняют свои когнитивные возможности на протяжении длительного времени, однако, это

является исключением из возрастной группы и, как правило, связано с особенностями личности, психофизиологическим развитием и характеристиками труда на протяжении всего жизненного пути.

Не стоит также забывать о возрастных стереотипах, которые провоцируют возникновения и функционирование институциональных барьеров на участие пожилых работников в программах профессиональной подготовки. Поэтому необходимы дальнейшие исследования средств, методов и видов программ профессионального обучения работников предпенсионного и пенсионного возраста [10].

Список литературы

1. Высоцкая И.В. Дистанционное обучение и цифровые возможности для пожилых людей в России / И.В. Высоцкая // Международный научно-исследовательский журнал. – 2023. – №7 (133). DOI: 10.23670/IRJ.2023.133.51. EDN KHASAW
2. Касьянова Т.И. Занятость и готовность к обучению граждан пожилого возраста в условиях цифровизации: состояние, проблемы, перспективы / Т.И. Касьянова, Л.И. Воронина // Социум и власть. – 2020. – №6 (86). – С. 7–16. DOI 10.22394/1996-0522-2020-6-07-16. EDN KPNNNN
3. Черезова Н.С. Обучение лиц пожилого возраста как социально-педагогическая проблема / Н.С. Черезова, Г.У. Матушанский // Вестник Чувашского государственного педагогического университета им. И.Я. Яковлева. – 2022. – №3 (116). – С. 231–238. DOI 10.37972/chgpu.2022.116.3.028. EDN WOADQF
4. Callahan J.S., Kiker D.S., Cross T. Does method matter? A meta-analysis of the effects of training method on older learner training performance // Journal of Management. – 2003. – Vol. 29. – No. 5. – P. 663–680.
5. Cattell R.B. Theory of fluid and crystallized intelligence: A critical experiment // Journal of Educational Psychology. – 1963. – Vol. 54. – No. 1. – P. 1–22.
6. Charness N., Czaja S.J. Older Worker Training: What We Know and Don't Know. – Washington, DC: AARP, 2006. – 28 p.

7. Desjardins R., Warnke A.J. Ageing and Skills: A Review and Analysis of Skill Gain and Skill Loss Over the Lifespan and Over Time // OECD Education Working Paper. – 2012. – No.72. DOI: 10.1787/5k9csvw87ckh-en.
8. Göbel C., Zwick T. Are personnel measures effective in increasing productivity of old workers? // Labour Economics. – 2013. – No. 22. – P. 80–93.
9. Kubeck J.E., Delp N.D., Haslett T.K., McDaniel M.A. Does job-related training performance decline with age? // Psychology and Aging. – 1996. – Vol. 11. – No. 1. – P. 92–107. EDN HKBRYP
10. Picchio M. Is training effective for older workers? // IZA World of Labor. – 2021. – No. 121. DOI: 10.15185/izawol.121.v2. EDN QOOCPS
11. Picchio M., van Ours J.C. Retaining through training even for older workers // Economics of Education Review. – 2013. – Vol. 32. – No. 1. – P. 29–48.
12. Salthouse T.A. When does age-related cognitive decline begin? // Neurobiology of Aging. – 2009. – Vol. 30. – No. 4. – P. 507–514.
13. Zwick T. Training effectiveness-Differences between younger and older employees // Working and Ageing: The Benefits of Investing in an Ageing Workforce. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2012. – 324 p.