

## **ЭЙДЖИЗМ В ОРГАНИЗАЦИИ: ПРИЧИНЫ И ВЛИЯНИЕ**

*Пустовалова Марина Сергеевна, студентка 2 курса института экономики имени А. В. Чаянова, ФГБОУ ВО РГАУ–МСХА имени К. А. Тимирязева, e-mail: marpus8979@gmail.com*

*Научный руководитель – Сухарникова Мария Анатольевна, к.э.н., доцент, доцент кафедры управления ФГБОУ ВО РГАУ–МСХА имени К. А. Тимирязева, e-mail: masukharnikova@rgau-msha.ru*

***Аннотация.** В статье раскрывается понятие эйджизма как предвзятого отношения к человеку по возрастному признаку. Эйджизм рассмотрен как по отношению к более молодому, так и к более опытному поколению.*

***Ключевые слова:** эйджизм, кадровая политика, дискриминация, стереотипы, возраст.*

Термин «эйджизм» означает создание стереотипов и дискриминацию по возрастному признаку. Само понятие «эйджизм» было введено в 1969 году Робертом Батлером и изначально применялось только к пожилым людям, но сейчас этот термин приобрел более широкий смысл и применяется так же к детям подросткам и взрослым. Актуальность проблемы состоит в том, что эйджизм, зачастую не воспринимается как проблема и обсуждается не так активно, как, например, проблема гендерного неравенства, хотя проявление эйджизма можно встретить не только в бытовой, но и профессиональной сфере, как со стороны коллег, так и со стороны руководства предприятия.

Хотя с понятием «эйджизм» в России знаком далеко не каждый, явление это довольно распространенное. Согласно ст. 3 Трудового Кодекса РФ, «Никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника» [1]. Однако, установить справедливость в вопросе набора кадров бывает достаточно сложно. Порой сложно отличить требования и потребности компании от дискриминации и предвзятому отношению к потенциальному работнику. Даже если работодатель не хочет нанимать работника по возрастному признаку, он может отказать, не ссылаясь на истинные причины, а обосновать отказ некомпетентностью потенциального работника.

Так же, с 2013 года, согласно п.6 ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации» «запрещается распространение информации о свободных рабочих местах или вакантных должностях, содержащей сведения о каком бы то ни было прямом или косвенном ограничении прав или об установлении прямых или косвенных преимуществ в зависимости от возраста, а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников» [2]. Но некоторые работодатели, даже после вступления этого закона в силу, все еще указывали желаемый возраст работника в вакансиях через неявные намеки.

В современных Российских реалиях нередко ситуация, когда выпускники высших учебных заведений не могут найти себе работу по специальности: работодатели готовы видеть в своей компании только опытных специалистов и не готовы тратить ресурсы на подбор и подготовку кадров. Сразу после окончания вуза работу находят, по данным опросов, лишь 69 % бывших студентов. Большинство оставшихся тратят на поиски около полугода, а 6 % – не менее полутора лет. Но это – средние цифры. В мегаполисах до 30...40 % выпускников вузов могут потратить на трудоустройство от 6 месяцев до полутора лет. Ситуация чуть лучше в Уральском, Сибирском и Дальневосточном округах – там подобные сложности испытывают лишь 20...25 % выпускников.

В России развита культура уважения к старшим, людям старшего поколения бывает сложно находиться в подчинении у молодых специалистов. Поэтому людям из разных поколений бывает сложно сосуществовать в одном коллективе.

У эйджизма есть обратная сторона. Результаты опроса Фонда «Общественного мнения» показывают, что 20 % работников в России подвергались дискриминации по возрасту при трудоустройстве, и что характерно чаще других об этом говорят 46–60-летние соотруники [3]. Людям в возрасте от 40 лет часто отказывают при приеме на работу, потому что предприятию интересны более молодые и перспективные кадры. Существует мнение, что оптимальный возраст кандидатов – до 35 лет, а максимальный – до 40 лет. К этому возрасту специалист уже состоялся как профессионал, имеет необходимый опыт, но еще может учиться и развиваться. Что касается заявителей старше 45 лет, работодатели сомневаются в возможности их обучения и переподготовки, полагая, что такие кандидаты могут быть менее управляемыми, особенно если их взгляды не совпадают с мнениями руководства. Особенно остро эта проблема касается женщин: ВОЗ признает, что пожилые женщины сталкиваются с особыми трудностями при трудоустройстве. Этот вопрос стал еще более актуальным с повышением пенсионного возраста в РФ.

Эйджизм – это важная проблема, решение которой требует не только нормативной базы, но и проработки устоявшихся стереотипов. Эйджизм несет ущерб не только работникам, дискриминируя их, но и самим органи-

зациям. Например, набирая только молодых сотрудников, организация дает меньше возможности для наставничества, молодые сотрудники будут дольше набираться опыта, кроме того, процесс набора кадров может стать более трудоемким и затратным. Каждая возрастная категория работников имеет специфические особенности, которые можно рассматривать, как преимущества (таблица).

**Таблица 1 – Преимущества работников разных поколений**

Поколение	Период рождения, годы	Плюсы разных возрастных групп
Поколение X	1960–1979	Трудолюбие, целеустремленность, самостоятельность, умение расставлять приоритеты
Поколение Y	1984–2000	Амбициозность, интерес к экологии, стремление к толерантности, принятие людей
Поколение Z	После 2000	Трудолюбие, предпринимательские способности, стремление к переменам, владение информационными технологиями

Проблема управления персоналом никогда не потеряет актуальности. В истории развития управления как науки не было ни одного периода, когда бы вопросы, связанные с управлением кадрами, игнорировались бы [4]. Альтернативой политики эйджизма будет политика инклюзивности, что предполагает создание мультивозрастного коллектива, в котором коллеги разных возрастов будут дополнять друг друга, помогать друг другу и сосуществовать в атмосфере взаимоуважения, а обмен опытом между работниками значительной степени повысит производительность.

### **Библиографический список**

1. Трудовой кодекс Российской Федерации [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_34683/0d18caafb87d28222d0cb617c21634cc407ee0f5/?ysclid=lar2d90erd415947341](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/0d18caafb87d28222d0cb617c21634cc407ee0f5/?ysclid=lar2d90erd415947341)
2. Закон РФ «О занятости населения в Российской Федерации» от 19.04.1991 N 1032-1 (последняя редакция).
3. Результаты опроса фонда «Общественного мнения»: «Дискриминация по возрасту. О случаях возрастной дискриминации на работе и не только» от 29.10.2020.
4. **Сухарникова, М. А.** Развитие подходов к управлению персоналом / М. А. Сухарникова // Доклады ТСХА, Москва, 03–05 декабря 2019 года. Том Выпуск 292, Часть III. – Москва: Российский государственный аграрный университет – МСХА им. К. А. Тимирязева, 2020. – С. 252–254.