

УДК 316.344.272:331.44

Кірнос І.О.

доцент, кандидат наук із державного управління,
докторант,
Кременчуцький національний університет
імені Михайла Остроградського

ПЕНСІЙНИЙ ВІК: ГОТОВНІСТЬ ПЕРСОНАЛУ ДО ПРОДОВЖЕННЯ ПРАЦІ

Обґрунтовано вибір методу діагностики готовності персоналу працювати у пенсійному віці та з'ясування змісту методики, обґрунтовано вибір методу опитування та запропоновано аутентичну анкету щодо виявлення ставлення працівників 50+ до продовження праці у пенсійному віці. Анкета оцінює особисті та соціо-психологічні чинники впливу на пенсійні рішення та містить десять змістовних блоків: наміри щодо продовження роботи у разі досягнення пенсійного віку; характер роботи; стан здоров'я; фінансовий комфорт; втома та стрес; задоволеність роботою; конфлікт сім'ї та роботи; мотиви до праці; ставлення до пенсії; соціально-демографічна інформація. Запропонована анкета є універсальним діагностичним інструментом для підприємств будь-якої сфери. Її використання дозволяє виявити наміри персоналу щодо виходу на пенсію та з'ясувати мотиви до роботи у похилому віці. Результати анкетування дозволять підприємству розробити заходи щодо утримання персоналу, збереження та трансферту знань, оновлення кадрів та планування спадкоємності.

Ключові слова: працівники похилого віку, пенсія, продовження роботи, пенсійні рішення, мотиви до праці.

ПЕНСИОННЫЙ ВОЗРАСТ: ГОТОВНОСТЬ ПЕРСОНАЛА К ПРОДОЛЖЕНИЮ РАБОТЫ

Кірнос І.А.

Обосновано выбор метода диагностики готовности персонала к продолжению работы в пенсионном возрасте и пояснение содержания методики, обоснован выбор метода опроса и предложена аутентичная анкета по выявлению отношения работников 50+ к продолжению работы в пенсионном возрасте. Анкета оценивает личные и социо-психологические факторы влияния на пенсионные решения и содержит десять содержательных блоков: намерения относительно продолжения работы в случае достижения пенсионного возраста; характер работы; состояние здоровья; финансовый комфорт; усталость и стресс; удовлетворенность работой; конфликт семьи и работы; мотивы к труду; отношение к пенсии; социально-демографическая информация. Предложенная анкета является универсальным диагностическим инструментом для предприятий любой сферы. Ее использование позволяет выявить намерения персонала по выходу на пенсию и выяснить мотивы к труду в пожилом возрасте. Результаты анкетирования позволят предприятию разработать меры по удержанию персонала, сохранения и трансферта знаний, обновления кадров и планирования преемственности.

Ключевые слова: сотрудники пожилого возраста, пенсия, продолжение работы, пенсионные решения, мотивы к труду.

RETIREMENT AGE: WILLINGNESS OF THE EMPLOYEES TO CONTINUE WORKING

Kirnos I.

The purpose of the article is to justify the choice of diagnostic method for older workers' readiness to continue working at retirement age and to clarify the content of the methodology. The choice of the survey method is proved as the most relevant one. An authentic questionnaire is proposed to reveal the attitudes of employees 50+ to continue working at retirement age. The questionnaire assesses the personal and socio-psychological factors of retirement decisions. It consists from ten thematic blocks: intentions to continue working in retirement age; the nature of work; health status; financial comfort; fatigue and stress; job satisfaction; family conflict and work; motives for work; socio-demographic information. The proposed questionnaire is supposed to be a universal diagnostic tool for the enterprises of any industry type. Its use allows to identify the staff intentions of retirement and to find out the motives for work at older age. The results of the questionnaire will enable the company to elaborate the measures for older workers retention, knowledge transfer, succession planning and preparing younger employees for the vacancies due to mass retirement.

Keywords: older workers, retirement, working longer, retirement decisions, motives to work.

Постановка проблеми. Проблема продовження трудового шляху і відтермінування пенсії широко вивчається в розвинених країнах. Наміри і бажання працівників похилого віку (далі – ППВ) продовжувати роботу вивчають інститути й окремі авторські колективи. В Україні проблеми праці в похилому віці тільки починають привертати увагу дослідників, а запози-

чення зарубіжного досвіду вимагає його адаптації до національних умов. Стало бути, актуальним завданням є виявлення чинників, що впливають на рішення продовжувати роботу в пенсійному віці, в умовах українських реалій. Це дозволить підприємствам планувати кадрову політику, готуватися до заміщення вакантних позицій, що вивільняються під час масового виходу

працівників на пенсію, забезпечити передачу знань в організації та підготовку молодших працівників.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідження впливу різних чинників на рішення продовжувати працю у пенсійному віці привертає все більше уваги серед науковців. Вплив умов роботи на планування післяпенсійної праці досліджував А. Ворман (A. Wöhrmann) [3]. Зв'язок між задоволеністю роботою та рішенням продовжувати працю вивчає К. Хенкенс (K. Henkens) [5]. Вплив психо-соціальних чинників на відтермінування пенсії аналізують С. Заппала (S. Zappala), С. Занібоні (S. Zaniboni). Зв'язок між ставленням до пенсії та рішенням продовжувати роботу досліджений у роботах Е. Девіс (E. Davies), М. Тейлор (M. Taylor). У вітчизняній науковій думці проблема підвищення рівня економічної активності та продовження праці в пенсійному віці вивчається несистематично. В осяжному майбутньому комплексні дослідження цієї проблеми стануть розповсюдженим явищем. Але нагальним завданням сьогодення є дослідження впливу особистистих та психо-соціальних чинників на рішення персоналу продовжувати працю в пенсійному віці.

Мета статті – обґрунтування вибору та з'ясування змісту методу дослідження щодо виявлення намірів працівників похилого віку до продовження роботи в пенсійному віці.

Виклад основного матеріалу. Ступінь готовності до продовження роботи в пенсійному віці залежить від певних обставин, які у своїй сукупності становлять характеристику ставлення працівника до цієї проблеми. Оцінити готовність до продовження роботи методами спостереження, експерименту або контент-аналізу документів не представляється можливим. Думки, наміри й переконання мало піддаються науковому спостереженню, а необхідна інформація прихована в суб'єктивних станах людини, які можуть і не знайти вираження в його поведінці. Ефективною системою збору інформації про людей для виявлення їхніх думок, пояснення відносин і поведінки є опитування. Роль і значення методу опитування в дослідженні тим більше, чим слабкіша забезпеченість досліджуваної сфери статистичною та документальною інформацією.

Опитування думки асоціюється із соціологією, але традиції використання методу в інших суспільствознавчих дисциплінах склалися століттями. У статистичній традиції опитування з часів стародавніх цивілізацій пов'язані зі встановленням чисельності населення, здатного носити зброю і платити податки. У психології явища психіки вивчаються з допомогою спеціально розроблених анкет з кінця XIX – початку XX ст. [1, с. 14]. У XX ст. опитування стали проводитися для прогнозування результатів виборів у США, пізніше – для вивчення ставлення громадян до тих чи інших дій уряду. У даний час індустрія опитувань є важливою складовою світової політики, економіки, журналістики, демографії, маркетингу, статистики. Влада використовує опитування для визначення настроїв суспільства для впливу на них.

Джерелом інтересу до опитування громадської думки є прагнення людей (насамперед груп і прошарків, які здійснюють керівництво суспільством) практично опанувати громадською думкою, навчитися правильно розуміти кожний конкретний її прояв і використовувати це розуміння в управлінні соціальним життям. Активне вивчення громадської думки являє

собою частину й умови процесу розвитку і вдосконалення механізму влади й управління суспільством, процесу розвитку та вдосконалення всієї системи соціальних відносин у самих різних їхніх аспектах – стосунках між різними соціальними групами, між колективом, групою й окремою особистістю [2, с. 309-314].

У такий спосіб, опитування думки дозволяють виявляти дані, недоступні для спостереження й експерименту – думки, цінності, установки, бажання і прагнення людей. Знання думки респондентів дозволяє пояснити їхню поведінку і ставлення, прогнозувати реакції, впливати й керувати їхньою поведінкою.

Виявлення думки респондентів можливо декількома способами – з допомогою анкетування, інтерв'ю, телефонного опитування, організації фокус-груп. Серед перерахованих методів анкетування дозволяє більш строго фіксувати зміст висловлених думок, економити час, вимагає менших сил і коштів. Стало бути, анкетування є ефективним інструментом збору емпіричної інформації в дослідженні ступеня готовності персоналу продовжувати роботу в пенсійному віці.

Анкетування дозволяє перейти з рівня теоретичного аналізу чинників мотивації й готовності до праці в пенсійному віці до рівня його емпіричного опису, що дає можливість перевірки робочих гіпотез. Аналіз відповідей на запитання анкети дозволить підприємству виявити наміри персоналу, оцінити рівень задоволеності роботою та умовами праці, розробити програму заходів, спрямованих на покращення умов роботи та утримання ППВ на робочому місці.

Метою анкетування є виявлення вподобань щодо продовження праці або виходу на пенсію та визначення величини відсотка працівників, що бажають пізніше вийти на пенсію. Додатковою метою є виявлення зв'язків між бажанням продовжувати працю / вийти на пенсію та чинниками, що зумовлюють ці рішення.

Досягнення поставленої мети передбачає розв'язання наступних завдань:

1. Виявити наміри співробітників щодо роботи в пенсійному віці.
2. Визначити чинники, що зумовлюють бажання продовжувати роботу / вийти на пенсію в пенсійному віці.
3. Дослідити значення роботи для людей старшого віку й оцінити впливовість кожного з мотивів: соціального, фінансового, особистого й мотиву генеративності.
4. Порівняти наміри продовжувати роботу на пенсії серед жінок і чоловіків.

Об'єктами анкетування обрано працівників підприємства у віці 50 років і старше. Вибір респондентів зумовлений проблематикою дослідження. Форма опитування представляє собою індивідуальне анонімне анкетування шляхом роздавальної анкети, що складається з 35 питань, з яких 2 закритих питання, 28 питань зі шкалами відповідей і 5 питань, що є характеристиками соціально-демографічного профілю. Під час проектування анкети використано секційний підхід, у якому питання згруповано у окремі смислові блоки. Анкету слід розглядати як універсальний діагностичний інструмент вимірювання готовності до продовження роботи в пенсійному віці, застосовний на підприємствах будь-яких сфер діяльності та організаційно-правової форми.

Анкета складається з 10 смислових блоків, що дозволяють виявити спектр відносин до проблеми продовження роботи в пенсійному віці.

Блок 1. *Наміри щодо продовження роботи у разі досягнення пенсійного віку.* Наміри виходу на пенсію оцінює питання «Чи плануєте ви продовжувати роботу після досягнення пенсійного віку?» Респондентам запропоновано такі варіанти відповідей: «Планую продовжувати роботу так довго, як зможу» та «Не планую». Питання цього блоку є фільтрувальним, адже одразу дозволяє розділити персонал на дві групи – бажаючих працювати далі та потенційних пенсіонерів. Аналіз відповідей на питання інших смислових блоків робітників, що не планують працювати далі, дозволить підприємству виявити причини такого рішення та скорегувати кадрову політику, спрямовану на ППВ, що мають наміри подальшої праці. Даний параметр є залежною змінною.

Блок 2. *Характер роботи.* Характер роботи і фізичного навантаження оцінює в анкеті таке питання: «Моя робота пов'язана: а) з розумовою діяльністю, б) з фізичною працею». Включення даного питання до анкети зумовлено його впливом на рішення про вихід на пенсію. Масштабне дослідження ОЕСР, проведене у 20 країнах, виявило тенденцію більш раннього виходу на пенсію серед ППВ, чия робота пов'язана із фізичною працею. Даний висновок підтверджує емпіричне дослідження А. Вормана й колег, які виявили негативний зв'язок між фізичною працею й наміром продовжувати роботу [3, с. 225]. Поясненням цього зв'язку може служити вплив фізичної праці на здоров'я ППВ, адже фізичне навантаження найчастіше пов'язане зі скелетно-м'язовими порушеннями, які є причиною інвалідності та призводять до ризику розбіжностей вимог роботи і фізичних можливостей ППВ.

Блок 3. *Стан здоров'я.* Питання цього блоку дозволяють виявити суб'єктивну оцінку ППВ стану свого здоров'я щодо трудоспроможності. Блок представлений трьома запитаннями: «Мое здоров'я дозволяє працювати після досягнення пенсійного віку» та «Мое здоров'я вже зараз не дозволяє працювати на цій посаді та потребує зміни діяльності». Варіанти відповідей на ці запитання представляють собою твердження за 5-бальною шкалою Р. Лікерта (R. Likert) від «1 – повністю не згоден» до «5 – абсолютно згоден». Ця шкала дозволяє оцінити ступінь задоволеності здоров'ям та надати цьому параметру числового значення під час обробки відповідей.

Зауважимо, що стан здоров'я ППВ залежить не тільки від самих працівників, їхнього ставлення до здоров'я, звичок та способу життя. Стан здоров'я та трудоспроможності ППВ також залежить від якості та доступності медичного обслуговування в країні, наявності можливостей для реабілітації в разі хронічних хвороб та інвалідності. А це вже є сферою впливу держави, яка створює умови для підтримки здоров'я шляхом національних програм, створення мережі медичних, геріатричних, реабілітаційних та рекреаційних закладів. Підприємства, зі свого боку, здатні підтримувати працездатність працівників шляхом забезпечення належних умов праці, урахування вікових змін персоналу та фінансування корпоративних програм здоров'я та спорту. Стало бути, підтримка та збереження працездатності ППВ лежить у секторі перетину інтересів особистості, держави та бізнесу. Держава, що підвищує пенсійний вік та прагне підвищити рівень економічної активності ППВ на ринку праці, має здійснювати ці

реформи паралельно із заходами збереження здоров'я та впливу на бізнес з метою заохочення підприємств до впровадження корпоративних програм здоров'я та збереження працездатності ППВ.

Третє питання блоку «Стан здоров'я» стосується ідентифікації ППВ зі своєю віковою групою. Респондентам пропонується обрати відповідь: «Я відчуваю себе на а) свій вік; б) молодше свого віку; в) старше свого віку». Включення цього питання зумовлено тим, що представники однієї вікової групи різняться між собою станом здоров'я та самопочуттям. Індивідуальні траєкторії старіння не є гомогенними для осіб 50+. До того ж, з віком розбіжності між представниками однієї вікової групи тільки посилюються. Календарний вік (за паспортом) не завжди збігається з віком психологічним функціональним (здатністю виконувати функції) та суб'єктивним (віком самопочуття та самоідентифікації). Але суспільство та суспільні інститути (школа, робота, пенсія) побудовані за принципом календарного віку, який не завжди є показником готовності та здатності виконувати/кидати ті чи інші суспільні ролі. Отже, це питання дозволить оцінити, наскільки ППВ ідентифікують себе зі своєю віковою групою та опосередковано зі суспільними ролями, що приписують у суспільстві особам такого віку, а саме – виходом на пенсію.

Блок 4. *Фінансовий комфорт.* Питання цього блоку виявляють очікування персоналу щодо доходів на пенсії. Незадоволеність майбутнім доходом дозволяє прогнозувати бажання ППВ працювати на пенсії. Респондентам пропонується два питання «Я задоволений тим доходом, який буде в мене в разі виходу на пенсію» та «Єдина причина, з якої я продовжую працювати – я не можу собі дозволити вийти на пенсію», які запозичені зі шкали «Стать, фінансове напруження і психологічний дискомфорт», розробленої В. Кейт [4, с. 134] та адаптовані до ситуації виходу на пенсію. Варіанти відповідей представляють собою твердження за 5-бальною шкалою Р. Лікерта від «1 – повністю не згоден» до «5 – абсолютно згоден».

Зауважимо, що пенсійний дохід залежить не тільки від працівника, який довгі роки працював, накопичував страховий стаж та сподівався отримати дохід для підтримки гідного рівня життя. Цей показник залежить також від фінансових можливостей країни, рівня її економічного розвитку, стану розвитку фінансового ринку. У західних країнах державна пенсія є одним із кількох джерел отримання доходу на пенсії. Громадяни мають можливість накопичувати кошти на рахунках недержавних пенсійних фондів, купують поліси накопичувального страхування, інвестують кошти у цінні папери. мають Корпоративні пенсійні фонди для працівників накопичують кошти із їхньої зарплати. Держава заохочує як бізнес, так і особистість до пенсійного накопичування шляхом податкових знижок на дохід, що спрямовується на пенсійні збереження. Ці обставини дозволяють громадянам відчувати фінансовий комфорт та бути впевненими та задоволеними щодо доходу на пенсії. В Україні ситуація дещо інша. Законодавство про накопичувальне страхування та недержавні пенсійні фонди прийнято, але умов для функціонування не створено. Нерозвиненість фінансового ринку та ринку цінних паперів, нестабільність та девальвація національної валюти унеможливають зберігання коштів протягом тривалого терміну без

ризик значного їхнього знецінення. Крім того, середній рівень оплати праці в країні не дозволяє заощаджувати кошти, більша частина яких витрачається на поточні потреби. Отже, дозволимо собі припустити, що більшість респондентів будуть незадоволеними своїм майбутнім доходом, що спонукатиме їх працювати на пенсії. Але це можливо за умови задовільного стану здоров'я, збереження якого також потребує коштів.

Блок 5. *Втома та стрес*. Питання цього блоку оцінюють рівень морально-психологічної та фізичної втоми, а також рівень стресу. Схильність до вигорання та хронічної втоми тестується в анкеті питанням «Загалом, я вже втомився працювати». Фізичну втому оцінює питання «У мене більше немає сил працювати. Оцінити стрес в анкеті дозволяє ствердження: «Моя робота пов'язана зі значним стресом». Відповіддю є твердження за 5-бальною Р. Лікерта від 1 – «абсолютно не згоден» до 5 – «цілком згодний». Більш високі значення шкали означають вищий рівень стресу на робочому місці.

Фізична втома від роботи є наслідком надмірного навантаження, понаднормової роботи, праці в нічні зміни та позмінної роботи, недостатнього відпочинку. Стрес негативно впливає на рішення продовжувати роботу в пенсійному віці. Ризик стресу виникає внаслідок надмірних вимог, низького рівня соціальної підтримки, неясності й конфлікту ролей, низьких можливостей розвитку, нестабільності роботи, а також присутності психологічного тиску на робочому місці. Стрес виникає на фізіологічному, психологічному або поведінковому рівні. Патологічними наслідками тривалого стресу є серцево-судинні захворювання, гіпертонія, ішемічна хвороба серця, стенокардія, атеросклероз, діабет, скелетно-м'язові захворювання та імунологічні проблеми. Психологічними наслідками стресу є вигоряння і хронічна морально-психологічна втома. Процес виходу на пенсію може початися задовго до досягнення пенсійного віку у вигляді ментального відсторонення й розумової втоми від роботи. Данське дослідження К. Хенкенс і колег виявило, що 8 % співробітників ментально відходять від роботи задовго до досягнення пенсійного віку, а психологічна відстороненість такого роду посилюється в міру наближення до пенсійного віку [5, с. 307]. Результатом вигорання є хронічна втома, зниження продуктивності, часта відсутність і наміри кинути роботу. У підсумку, зниження фізичного й розумового здоров'я співробітників призводить до погіршення роботи всієї організації.

Регулювання рівня втоми та стресу залежить як від працівника, так і від підприємства. Працівник має більше відпочивати, відмовитися від нічних змін або позмінної роботи. Але не завжди є така можливість. Доцільними заходами підтримання працездатності ППВ на підприємстві є свідоме усунення працівників 50+ від нічних змін та позмінної роботи, понаднормової праці, надання їм додаткового часу для відпочинку, запровадження стандартів менеджменту стресу. Держава може опосередковано впливати на рівень стресу та втоми працівників шляхом регулювання законодавства щодо умов праці у похилому віці. Запровадження гнучких графіків роботи, імплементація норм та стандартів праці з урахуванням вікових змін ППВ у законодавстві дозволить регулювати умови праці на державному рівні. У такий спосіб, питання втоми та стресу лежить на перетині інтересів особистості, держави та бізнесу.

Блок 6. *Задоволеність роботою*. Блок задоволеності роботою в анкеті представлений двома питаннями зі шкали, розробленої Т. Джаджем і колегами [6, с. 23]. Твердження «Я цілком задоволений своєю нинішньою роботою» і «Я вважаю свою роботу досить неприємною» оцінюються за п'ятибальною шкалою. Високі бали з першого питання дозволяють прогнозувати бажання продовжувати роботу серед ППВ за умови задовільного стану здоров'я. Позитивна відповідь на друге питання є сигналом для підприємства до зміни ситуації і вимагає додаткового вивчення. У разі виявлення високих показників невдоволення роботою необхідно провести додаткові дослідження для виявлення причин.

Задоволеність роботою представляє собою когнітивну й емоційну оцінку співробітниками досвіду їхньої роботи. Аналогічно впливу стресу, незадоволеність роботою сприяє більш раннього виходу на пенсію, що пояснюється теорією безперервності, яка стверджує, що в пізній стадії життя особистість приймає рішення, які допомагають зберігати позитивне самовідчуття й участь у цінних видах діяльності. ППВ із високим рівнем задоволеності роботою навряд чи мають намір вийти на пенсію, оскільки відчувають себе цінними на своїй роботі й отримують задоволення від робочих завдань. Навпаки, співробітники з низьким рівнем задоволеності роботою з більшою ймовірністю мають намір вийти на пенсію, оскільки вірять, що вихід на пенсію дозволить їм займатися тим, що вони цінують.

Емпіричне підтвердження позитивного впливу задоволеності роботою на бажання продовжувати працю серед ППВ підтверджують дослідження [7, с. 533]. Причинами незадоволеності роботою є понаднормові години роботи, високе навантаження, відсутність соціальної підтримки. Отже, знання рівня задоволеності роботою працівників є цінною інформацією для підприємства, адже дозволяє прогнозувати перспективи їхнього виходу на пенсію та служити сигналом для політики змін у разі виявлення факту незадоволеності працівників.

Блок 7. *Конфлікт сім'ї та роботи*. Цей блок представлений в анкеті одним питанням «Вимоги моєї роботи заважають сімейному та особистому життю». Відповідями є твердження за 5-бальною шкалою Р. Лікерта від 1 – «абсолютно не згоден» до 5 – «абсолютно згоден». Питання запозичено зі Шкали конфлікту сім'ї та роботи, розробленої Р.иНетемайером і колегами [8, с. 410].

Робота й сім'я є основними сферами дорослого життя. Розбіжність вимог роботи й сімейних зобов'язань призводить до конфлікту, результатом якого є незадоволеність роботою, вигоряння, звільнення. Відповідно до теорії ВОК (вибору, оптимізації та контролю), з віком цілі зсуваються з роботи в сторону особистих відносин. Опитування РПВ щодо намірів продовжувати роботу виявляють їхнє бажання мати більше вільного часу, присвячувати більше часу сімейним обов'язкам. Це збігається з висновками теорії соціоемоціональної вибірковості, згідно з якою з віком час сприймається як той, що скорочується, а люди більше фокусуються на емоційно значущих цілях і справах. У такий спосіб, ППВ починають більше уваги приділяти сімейним обов'язкам, спілкуванню з друзями, соціальним зв'язкам, що може служити причиною небажання продовжувати роботу, якщо забирає надто багато часу або сил. Отже, наявність конфлікту

особистого та робочого життя може стимулювати до ранішого виходу на пенсію, саме з цієї причини дане питання включене до анкети.

Виявлення високих показників із даного питання є підставою перегляду графіка роботи для співробітників у сторону їхньої більшої гнучкості. Додаткові вихідні, відпустка з догляду за родичами, стислий робочий тиждень, тимчасові контракти й неповна зайнятість, дистанційна робота, переведення на інші позиції можуть бути запропоновані співробітникам у якості альтернативи повної зайнятості і стандартним графіками роботи.

Блок 8. *Мотиви до праці*. Цей блок представлений 9 питаннями, які спрямовані на виявлення причин та мотивів особи працювати на пенсії. Питання запозичені зі шкали «Шкала значення роботи» (16 питань), розробленої М. Мор-Барак. На підставі теорії людських потреб К. Альдерфера й моделі стадій людського життя Е. Еріксона авторка виділила чотири мотиви для ППВ продовжувати роботу після досягнення пенсійного віку: фінансовий, соціальний, особистий і генеративності (можливості ділитися знаннями й досвідом із молодими поколіннями) [9, с. 327]. Обрані зі шкали питання для анкети представлено в табл. 1.

Відповідями на питання є ствердження за 5-бальною шкалою Р. Лікерта, де 1 – «абсолютно не згоден» до 5 – «абсолютно згоден».

Робота являє собою не тільки спосіб задоволення базових потреб. Це також основна життєва діяльність, що має соціальне і психологічне значення. Зайнятість має явні і приховані функції. До явних функцій роботи належить фінансова. Неявні ж функції носять психологічний характер. Так, робота представляє для працюючих 1) структуру часу, 2) соціальний контракт, 3) колективну мету, 4) діяльність, 5) ідентичність або статус. Виявлення мотивів до роботи серед ППВ дозволить організаціям, які мають наміри утримати їх на робочому місці, коригувати кадрову політику залежно від виявлених мотивів співробітників.

Блок 9. *Ставлення до пенсії*. Для оцінки сприйняття пенсії з позицій втрат та надбання, в анкеті застосовані питання зі «Шкали ставлення до пенсії», розробленої О. Ансон, А. Антоновські та Ш.Саті [10, с. 368-369]. Респондентам запропоновано оцінити три твердження, що характеризують пенсію як час втрат та два твердження щодо позитивних рис пенсії. Рівень згоди з твердженнями оцінюється за 5-бальною шкалою. Щоб оцінити думку ППВ щодо їхньої здатності адаптуватися до процесу переходу до пенсії, застосовано питання зі «Шкали очікуваного пристосування до пенсії», розробленої М. Тейлор та Л. Шор. Питання наведено у табл. 2.

Включення до анкети питань, що оцінюють ставлення до пенсії, пояснюється впливом цієї змінної на рішення щодо раннього або пізнього виходу на пенсію. Дослідження доводять, що позитивне ставлення до пенсії прогнозує раніший вихід співробітників на пенсію. Очікування від пенсії не є одномірним процесом. З одного боку, вихід на пенсію передбачає втрату ролей, джерел ідентичності й соціальних зв'язків, встановлених на роботі. З іншого боку, пенсія дає придбання у вигляді вільного часу, свободи від обов'язків роботи, часу для родини, хобі і друзів, послаблення стресу та тиску зобов'язань.

Відмінності в розумінні пенсії пояснює теорія ролей, згідно з якою особистість виконує багато ролей у житті, важливих для самоідентичності та самовизначення. Робочі ролі можуть бути надзвичайно важливим елементом самооцінки та самовизначення для окремих осіб, а вихід на пенсію може призвести до значного розриву особистої ідентичності та втрати ролі. Наслідками втрати ролі можуть стати труднощі в адаптації до нового етапу життя, зниження задоволеності життям, зростання рівня стресу, депресії та тривоги. Негативні наслідки втрати ролі найсильніші для людей, що цінять дохід від роботи, статус і повноцінне трудове життя, для яких робота грає центральну роль у їхньому житті. Дані наслідки важливі не для всіх. Особи, для яких робота не грає такої важливої ролі порівнюючи з іншими сферами, інакше сприймають

Таблиця 1. Питання блоку «Мотиви до праці»

| Мотив | Питання |
|--------------------|---|
| Соціальний контакт | Для мене робота означає повагу родичів і друзів |
| | Робота рятує мене від почуття самотності |
| Особистий | Робота для мене означає статус і престиж |
| | Робота приносить мені особисте задоволення |
| Фінансовий | Робота дає мені достатньо грошей для життя |
| | Робота є моїм основним джерелом доходу |
| Генеративність | Робота дає мені можливість ділитися навичками з молоддю |
| | Робота дає мені шанс навчати інших |
| | Робота дозволяє мені передавати знання наступному поколінню |

Джерело: [18, с. 333]

Таблиця 2. Питання блоку «Ставлення до пенсії»

| Аспект ставлення до пенсії | Питання |
|----------------------------|---|
| Пенсія як втрати | Пенсія – це сумно |
| | Пенсія означає, що ти старієш, Пенсія – це самотність |
| Надбання пенсії | Пенсія дає більше вільного часу |
| | Після довгих років праці людина заслуговує на декілька років відпочинку |
| Адаптація до пенсії | Я впевнений, що легко пристосуюсь до пенсії |
| | Я не знаю, що буду робити без роботи |

пенсію. Отже,ППВ, які вважають пенсію позитивним досвідом, більше схильні припинити роботу після досягнення пенсійного віку і вийти на відпочинок. Оцінка психологічних чинників, що впливають на погляди співробітників на пенсію, може допомогти фахівцям з управління персоналом прогнозувати вихід на пенсію, а також виявити потенційних кандидатів на відстрочений вихід на пенсію або повернення до роботи.

Блок 10. *Соціально-демографічна інформація*. Питання цього блоку стосуються особистої інформації респондентів: віку, статі, сімейного стану, стажу роботи на підприємстві, посади. Знання віку респондентів дозволить виявити зв'язки між віком та намірами продовжувати працю, станом здоров'я, задоволенням роботою. Стать респондентів важлива у виявленні гендерних відмінностей між намірами продовжувати працю. Стаж роботи на підприємстві характеризує організаційний вік та дозволяє виявити зв'язок між намірами роботи в пенсійному віці та організаційним віком.

Висновки. Вищевикладене дозволяє дійти таких висновків. По-перше, анкетування є ефективним методом збору інформації, що дозволяє виявити думки, наміри та ставлення осіб до продовження роботи в пенсійному віці. Обрання методу зумовлено недостатньою ефективністю методів спостереження та експерименту у випадку виявлення суб'єктивних станів особистості. Знання думки респондентів дозволяє пояснити їхню поведінку і ставлення, прогнозувати реакції, впливати й керувати їхньою поведінкою.

По-друге, запропонована аутентична анкета є універсальним інструментом виявлення готовності персоналу працювати в пенсійному віці. Десять смислових блоків анкети дозволяють оцінити особисті та соціо-психологічні чинники, що впливають на пенсійні рішення: стан здоров'я, фінансові мотиви, характер роботи, рівень задоволеності роботою, втому та стрес, ставлення до пенсії.

По-третє, аналіз результатів анкетування дозволить підприємству виявити відсоток ППВ, що бажають продовжувати працю в пенсійному віці. Виявлення причин небажання ППВ працювати далі дозволить розробити програму адаптації до старіння персоналу, створити сприятливі умови для праці в похилому віці, скорегувати кадрову політику в напрямку підготовки молодих кадрів для вакантних посад.

По-четверте, готовність до праці та працездатність у похилому віці залежать не тільки від працівника, а й від підприємства та держави. Стан здоров'я та працездатності працівника є результатом способу життя особи, доступності й якості медичного обслуговування в країні. Вдома та стрес прямо залежать від політики підприємства та опосередковано від дій держави щодо регулювання умов праці в похилому віці. У такий спосіб, збереження та підтримка працездатності в похилому віці є справою не тільки працівників, а й підприємств та держави, що потребує скоординованих дій усіх учасників суспільно-трудова відносин.

1. Маслова О. *Исторический очерк становления метода опроса. Методы сбора информации в социологических исследованиях. Кн. I; [Ред. В. Андреевков, О. Маслова]. М.: Наука, 1990. С. 11-38.*
2. Грушин Б. *Мнения о мире и мир мнений. Проблемы методологии исследования. М.: Из- во полит. лит-ры, 1967. 400 с.*
3. Wöhrmann A. *Outcome expectations and work design characteristics in post-retirement work planning. Journal of Vocational Behavior. 2013. Vol. 83. P. 219-228.*
4. Keith V. *Gender, financial strain and psychological distress among older adults. Research on Aging. 1993. Vol. 15. No. 2. P. 123-147.*
5. Henkens K. *Burnout and older workers' intentions to retire. Int. Journal of Manpower. 2010. Vol. 31. No. 3. P. 306-321.*
6. Judge T., Locke E., Durham C. et al. *Dispositional Effects on Job and Life Satisfaction: The Role of Core Evaluations. Journal of Applied Psychology. 1998. Vol. 83. No. 1. P. 17-34.*
7. Mein G., Martikainen P., Stansfeld S. et al. *Predictors of early retirement in British civil servants. Age and Ageing. 2000. Vol. 29. No. 6. P. 529-536.*
8. Netemeyer R., Boles J., McMurrin R. *Development and Validation of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales. Journal of Applied Psychology. 1996. Vol. 81. No. 4. P. 400-410.*
9. Mor-Barak M. *The meaning of work for older adults seeking employment: The generativity factor. Int. Journal of Aging and Human Development. 1995. Vol. 41. P. 325-344.*
10. Anson O., Antonovsky A., Sagy S. *Family, Gender, and Attitudes Toward Retirement. Sex Roles. 1989. Vol. 20. No. 7/8. P. 355-369.*

E-mail: Innakirnos1976@gmail.com