

*osnovy doslidzhennia innovatsiinoho potentsialu tekhnolohichnoho pidpriemnytstva v Ukraini* [Methodological bases of research on the innovative potential of technological entrepreneurship in Ukraine] / A. I. Butenko, T. V. Umanets, L. V. Hrynevych // Ekonomichnyi visnyk Donbasu. – 2017. – No. 2 (48). – P. 177–186.

### Інформація про авторів

**Уманець Тетяна Василівна** – д-р екон. наук, професор, старший науковий співробітник Інституту проблем ринку та економіко-екологічних досліджень Національної академії наук України (Французький бульвар, 29, м. Одеса, Україна, 65044, e-mail: uman\_tat@ukr.net).

**Дарієнко Ольга Вікторівна** – канд. екон. наук, викладач Одеського національного економічного університету (вул. Преображенська, 8, м. Одеса, Україна, 65026, e-mail: Olgadarienko27@gmail.com).

### Информация об авторах

**Уманец Татьяна Васильевна** – д-р екон. наук, професор, старший научный сотрудник Института проблем рын-

ка и экономико-экологических исследований Национальной академии наук Украины (Французский бульвар, 29, г. Одесса, Украина, 65044, e-mail: uman\_tat@ukr.net).

**Дарієнко Ольга Вікторівна** – канд. екон. наук, преподаватель Одесского национального экономического университета (ул. Преображенская, 8, г. Одесса, Украина, 65026, e-mail: Olgadarienko27@gmail.com).

### Information about the authors

**T. Umanets** – Doctor of Sciences in Economics, Professor, senior researcher at the Institute of Market Problems and Economic and Ecological Research of the National Academy of Sciences of Ukraine (29 Frantsuzkyi Blvd., Odesa, Ukraine, 65044, e-mail: uman\_tat@ukr.net).

**O. Darienko** – PhD in Economics, lecturer of Odesa National University of Economics (8 Preobrazhenska St., Odesa, Ukraine, 65026, e-mail: Olgadarienko27@gmail.com).

*Стаття надійшла до ред.*  
06.12.2017 р.

УДК 316.344.272:331.44

JEL Classification: J10; J14; J26

## ЧИННИКИ РОБОТИ В ПЕНСІЙНОМУ ВІЦІ

**Кратт О. А.**  
**Кірнос І. О.**

Кратт О. А. Чинники роботи в пенсійному віці / О. А. Кратт, І. О. Кірнос // Економіка розвитку. – 2017. – № 4 (84). – С. 82–90.

*В умовах старіння населення та скорочення чисельності трудових ресурсів залучення працівників похилого віку до продовження економічної активності набуває все більшої актуальності. Вивчення мотивів до праці у пенсійному віці дозволяє розробити інструменти впливу з боку організацій та держави. Нове знання генерується у сфері перетину психології, управління персоналом, менеджменту, організаційної поведінки, організаційного розвитку, організаційної демографії, геронтології та ергономіки. Подано огляд зарубіжних досліджень у сфері пошуку чинників продовження трудової активності працівників похилого віку. Чинники класифіковано та систематизовано за такими ознаками, як: індивідуальні, організаційні, макроекономічні. До індивідуальних чинників, що впливають на бажання продовжувати економічну активність, належать демографічні (вік, стать, сімейний стан, здоров'я), соціоекономічні (освіта, фінансовий стан, професійний статус, досвід безробіття), психосоціальні (значущість роботи, мотив генеративності, ставлення до пенсії, риси характеру). Серед організаційних чинників впливовими є організаційне середовище, гнучкість графіків роботи, задоволеність роботою, рівень стресу та втоми, дискримінація за віком, можливості розвитку й навчання, ергономіка робочого місця. До макроекономічних чинників належать рівень безробіття та очікуваний негативний стан економіки. Виявлено гендерні відмінності в мотивах до праці в пенсійному віці. Домінування організаційних чинників над індивідуальними дозволяє організаціям впливати на трудову активність робітників похилого віку шляхом адаптації графіка роботи, поліпшення організаційного середовища, усунення дискримінації та створення умов для розвитку й навчання. Вплив макроекономічних та інституційних умов потребує подальшого вивчення. Різниця вихідних умов між країнами та національними контекстами потребує проведення вітчизняних досліджень у сфері мотивів до праці в похилому віці.*

**Ключові слова:** демографічне старіння, працівники похилого віку, пенсійний вік, мотиви до праці, ринок праці, організаційне середовище.

## ФАКТОРЫ ТРУДА В ПЕНСИОННОМ ВОЗРАСТЕ

**Кратт О. А.**

**Кирнос И. А.**

*В условиях старения населения и сокращения численности трудовых ресурсов привлечение работников пожилого возраста к продолжению экономической активности приобретает все большую актуальность. Изучение мотивов к труду в пенсионном возрасте позволяет разработать инструменты влияния со стороны организаций и государства. Новое знание генерируется в сфере пересечения психологии, управления персоналом, менеджмента, организационного поведения, организационного развития, организационной демографии, геронтологии и эргономики. Представлен обзор зарубежных исследований в области поиска факторов продолжения трудовой активности работников пожилого возраста. Факторы классифицированы и систематизированы по следующим признакам: индивидуальные, организационные, макроэкономические. К индивидуальным факторам, влияющим на желание продолжать экономическую активность, относятся демографические (возраст, пол, семейное положение, здоровье), социоэкономические (образование, финансовое положение, профессиональный статус, опыт безработицы), психосоциальные (значимость работы, мотив генеративности, отношение к пенсии, черты характера). Среди организационных факторов наиболее влиятельными являются организационная среда, гибкость графиков работы, удовлетворение работой, уровень стресса и усталости, дискриминация по возрасту, возможности развития и обучения, эргономика рабочего места. К макроэкономическим факторам относятся уровень безработицы и ожидаемое негативное состояние экономики. Выявлены гендерные различия в мотивах к труду в пенсионном возрасте. Доминирование организационных факторов над индивидуальными позволяет организациям влиять на трудовую активность работников пожилого возраста путем адаптации графиков работы, улучшения организационной среды, устранения дискриминации и создания условий для развития и обучения. Влияние макроэкономических и институциональных условий требует дальнейшего изучения. Разница исходных условий между странами и национальными контекстами требует проведения отечественных исследований в сфере мотивов к труду в пожилом возрасте.*

**Ключевые слова:** демографическое старение, работники пожилого возраста, пенсионный возраст, мотивы к труду, рынок труда, организационная среда.

## THE FACTORS OF EMPLOYMENT AT THE RETIREMENT AGE

**O. Kratt**

**I. Kirnos**

*Aging of the population and shrinking labor force raise the question of encouraging elderly people to prolong their working life. Finding out the motives for continuing work at the retirement age helps to develop tools of influence on the part of organizations and the state. New knowledge is generated at the intersection of psychology, personnel management, organizational behaviour, organizational development, organizational demography, gerontology and ergonomics. A review of empirical studies of foreign scholars involved in the search of factors influencing the aged people's decision to continue work is presented. These factors have been classified and systematized into the individual, organizational, and macroeconomic ones. Individual antecedents of continuing working at the retirement age include the demographic (age, gender, marital status, health), socioeconomic (education, financial status, professional status, unemployment experience) and psychosocial (work centrality, generativity, attitude towards retirement, personality traits) variables. Among organizational factors the most influential ones are the following: organizational environment, work schedule flexibility, job satisfaction, stress and fatigue, age discrimination, development and learning opportunities, ergonomics of the workplace. The macro-level factors include the unemployment rate and the expected negative state of the economy. The influence of gender on the intention of older workers to continue paid work has been revealed. The dominance of organizational factors over the individual ones allows organizations to influence the labour activity of older workers by adjusting working schedules, creating a supportive development climate, elimination of discrimination and providing opportunities for development and training. The influence of macroeconomic and institutional factors on retirement intentions requires further investigation. Domestic research is needed on the aged workers' intentions to work due to differences in the initial conditions between countries and national contexts.*

**Keywords:** demographic ageing, older workers, retirement age, motives to work, labour market, organizational environment.

Старіння населення є основним демографічним трендом, що зачіпає більшість країн світу – як розвинених, так і тих, що розвиваються. Україну теж не ominув цей процес, адже вона входить до тридцятки найстаріших країн світу. Одним із наслідків цього явища є скорочення чисельності працездатного населення та пропозиції робочої сили на ринку праці. Розвинені країни Заходу – країни Європи, США, Австралія та Нова Зеландія, Японія – уже відчули наслідки старіння, що знайшло відображення у зростанні середнього віку робочої сили та дефіциту кваліфікованих кадрів у деяких галузях, зокрема технічних та інженерних.

Відповіддю на наслідки скорочення робочої сили та зростання пенсійних витратів стала політика залучення й заохочення працівників похилого віку працювати після досягнення пенсійного віку та залишатися довше на ринку праці. Зростання середньої тривалості життя та зміна сутності праці в економіці знань, що потребує менших фізичних зусиль і більше спрямована в бік інтелектуальної та інформаційної діяльності, дозволяє працівникам працювати довше. Політику активного та продуктивного старіння здійснюють як на державному рівні, так і на підприємствах. Держава заохочує працівників похилого віку (далі – ППВ) до роботи з допомогою стимулів та санкцій: підвищує пенсійний вік, збільшує термін страхового стажу для отримання пенсії, скорочує пільги безробітним передпенсійного віку. З іншого боку, пенсіонерам пропонують допомогу у працевлаштуванні через центри зайнятості для людей 50+, засновані державні програми навчання та субсидування бізнесу щодо наймання ППВ, збільшують розмір пенсійних нарахунків у разі продовження зайнятості. Бізнес заохочує ППВ через політику вікового менеджменту, спрямовану на адаптацію умов роботи до фізіологічних та психологічних змін, зумовлених віком.

Незважаючи на стимули, ППВ не завжди погоджуються працювати довше та обирають вихід на пенсію, адже мають гарантований пенсійний дохід. Серед учених зростає інтерес до вивчення мотивів ППВ працювати довше. Зростає кількість теоретичних підходів, моделей, емпіричних досліджень, що пояснюють поведінку людей, прогнозують варіанти рішень та шукають інструменти впливу. Пошуки тривають, адже наслідки старіння ще не вивчені, а унікальність демографічної ситуації полягає у відсутності готових рішень щодо забезпечення доходами людей похилого віку в умовах скорочення чисельності тих, хто працює. Отже, вивчення мотивів, що спонукають ППВ працювати довше, є актуальним завданням, адже воно дозволить сформулювати інструменти впливу як на рівні держави, так і на рівні підприємств.

Вивчення чинників роботи в пенсійному віці привертає все більше уваги з боку колективів дослідників західних країн протягом останніх десяти років. Так, мотиви до праці та їхній зв'язок із задоволеністю роботою та ставленням до пенсії досліджували В. Дендігер (V. Dendiger), Г. Адамс (G. Adams), Дж. Джейкобсон (J. Jacobson) [1]. Індивідуальні чинники оплачуваної та волонтерської роботи в пенсійному віці виявили Б. Гріффін (B. Griffin) та Б. Хескет (B. Hesketh) [2]. Вплив психосоціальних чинників на відтермінування пенсії вивчали С. Заппала (S. Zappala), М. Дєполо (M. Depolo),

Ф. Фраккаролі (F. Fraccaroli) та Д. Гуглієлмі (D. Guglielmi) [3]. Значущість роботи в похилому віці та мотив генеративності виявили М. Мор-Барак (M. Mor-Barak) [4], М. Смайєр (M. Smyer) та М. Пітт-Катсуфс (M. Pitt-Catsouphes) [5]. Зміни ставлення до роботи та пенсії серед представників різних поколінь дослідили Е. Койола (E. Kojola) та Ф. Моєн (Ph. Moen) [6]. Вплив макроекономічних чинників на продовження роботи оцінили М. Ціновач (M. Szinovacz), Л. Мартін (L. Martin), Е. Дейві (A. Davey) [7].

В Україні вивчення мотивів людей пенсійного віку до продовження економічної активності досліджувалося в межах соціологічного обстеження "Літні особи в Україні", проте комплексних емпіричних досліджень не проводилося, що зумовлює доцільність аналізу зарубіжних досліджень із цієї тематики.

Мета статті – систематизація та класифікація чинників, що визначають рішення працівників похилого віку продовжувати роботу після досягнення пенсійного віку.

Інтерес учених до вивчення чинників ППВ продовження роботи або виходу на пенсію зростає протягом останніх двадцяти років. Дослідження проводять як у сфері теоретичного осмислення й побудови концептуальних моделей, так і емпіричного тестування теоретичних гіпотез. Нове знання генерується на перетині психології, управління персоналом, менеджменту, організаційної поведінки, організаційного розвитку, організаційної демографії, геронтології та ергономіки. Накопичені результати досліджень дозволяють розподілити вивчені чинники, що впливають на рішення продовжувати роботу серед ППВ, на групи трьох рівнів – індивідуальні, організаційні та макроекономічні.

Індивідуальні чинники, що впливають на рішення продовжувати роботу або вийти на пенсію, є найбільш вивченими. Вік, фінансовий стан та здоров'я є доведеними емпірично чинниками прогнозування виходу на пенсію. Так, імовірність виходу на пенсію є вищою серед ППВ більш літнього віку, із кращим фінансовим станом і гіршим здоров'ям. Із віком схильність працювати після досягнення пенсійного віку змінюється [8, с. 734; 9, с. 1203]. Інші дослідження, навпаки, показують, що планований або бажаний вік виходу на пенсію відкладається на пізніший термін серед працівників похилого віку [3, с. 162]. Розбіжності в дослідженнях можна пояснити різними змінними, застосовуваними в дослідженнях (намір вийти на пенсію або бажаний вік пенсії). Основною причиною розбіжностей автори вважають обмеженість хронологічного віку як індикатора вимірювання. Люди одного календарного віку можуть істотно відрізнитися за біологічним віком (станом здоров'я), психологічним (відчуттям себе на певний вік), соціальним (сприйняттям особи оточенням), організаційним віком (стажем роботи в організації). Отже, під час оцінювання намірів працівників продовжувати роботу після пенсійного віку доцільно застосовувати не тільки календарний вік як вимірювач, а й інші види віку.

Здоров'я безпосередньо пов'язано з мотивацією продовжувати роботу. Так, Б. Гріффін і Б. Хескет виявили, що приріст в один бал самооцінки здоров'я призводить до підвищення ймовірності участі в оплачуваній зайнятості на 43 % [2, с. 115]. Погіршення здоров'я як ментального, так і фізичного, сприяє припиненню професійної діяльності. Г. Керр і М. Армстронг-Стассен

виявили позитивний зв'язок між станом здоров'я й бажанням продовжувати роботу як серед ППВ – найманих працівників, так і серед самозайнятих осіб пенсійного віку [10, с. 70]. Слід зауважити неоднозначність взаємозв'язку між роботою та здоров'ям. Так, слабе здоров'я не дозволяє працювати повною мірою. Проте медичні витрати потребують коштів, що слугує мотивом продовжувати роботу. З іншого боку, є емпіричні дослідження, які доводять позитивний вплив роботи й зайнятості в літньому віці на стан здоров'я, радість та якість життя. Чинник здоров'я є одним із найбільш значущих серед передумов продовження роботи в пенсійному віці. Підтримання здоров'я стосується особистих інтересів і залежить, насамперед, від способу життя особистості. Водночас, зацікавлені у ППВ компанії можуть сприяти підтримці здоров'я та збереженню працездатності працівників шляхом адаптації робочих навантажень і зміни графіків роботи, програм медичних обстежень, навчання здоровому способу життя й можливостей щодо занять спортом. Дистанційна робота також є можливістю продовжувати роботу для ППВ зі слабким здоров'ям. На рівні держави доцільно започатковувати інформаційні кампанії та програми профілактики здоров'я, поширювати умови щодо масового заняття фізичною активністю громадян, утілювати в життя принципи активного довголіття.

Демографічний показник статі має доведено емпірично стійкий позитивний зв'язок із рішенням продовжувати роботу у зрілому віці. Жінки менш схильні продовжувати роботу на пенсії, що зумовлено наявністю сімейних обов'язків і перервами в кар'єрі, які знижують шанси на працевлаштування в пенсійному віці. Схильність жінок планувати відпочинок на пенсії виявлено в дослідженні Я. Петковські і Дж. Ерл [11, с. 249]. Меншу схильність до роботи на пенсії серед жінок підтверджує також дослідження М. Ванга й колег [12, с. 827]. Можна припустити, що вплив статі на рішення працювати серед українських жінок може відрізнятися від західних колег. Різницю може бути зумовлено розходженням вихідних умов. Так, рівень пенсій у жінок в Україні нижчий, ніж у чоловіків. Крім того, кількість самотніх жінок зростає з віком, що негативно позначається на рівні сукупних доходів домогосподарств. З іншого боку, згідно із проведеним соціологічним опитуванням "Літні особи в Україні", на запитання особам віком 60 – 64 рр., які не працюють, про те, чи хотіли б вони працювати зараз, 80,0 % категорично відмовилися займатися економічною діяльністю. Причинами виявилися поганий стан здоров'я (28,3 % чоловіків та 30,9 % жінок). Демонстративний варіант відповіді "я не хочу працювати (я вже своє відпрацював/ла)" обрали 16,9 % проти 27 % осіб віком 70 років і старші. Актуальними причинами економічної неактивності виявилися також: для жінок – необхідність допомагати доглядати онуків та/або вести домашнє господарство; для чоловіків – труднощі із працевлаштуванням [13, с. 112]. Неоднозначність висновків свідчить про необхідність у більш глибоких дослідженнях впливу статі на рішення продовжувати працювати, адже взаємозв'язок між змінними може бути більш складним і містити вплив сімейного стану, рівня доходів, задоволеності роботою й інших чинників.

Сімейний стан – ще одна змінна індивідуального рівня, що впливає на рішення продовжувати роботу. Наявність чоловіка або дітей має передбачає фінансові потреби, що є причиною продовжувати роботу й заробляти гроші на пенсії.

Соціоекономічний статус визначає кар'єрні наміри на пенсії. Більш освічені працівники та ті, що мають більш високий професійний статус, менш схильні до раннього виходу на пенсію, вважаючи за краще працювати після досягнення пенсійного віку [14, с. 489; 15, с. 892]. Пенсіонери, які закінчили вищу школу або, як мінімум, коледж, більш схильні залишатися зайнятими, порівняно із ППВ, що мають середню освіту [16, с. 125]. Вплив цієї змінної на рішення працювати можна пояснити кількома причинами. По-перше, більш високий рівень освіти передбачає перевагу роботи, пов'язаною більше з розумовою працею, порівняно з фізичною. Із віком ускладнюється виконання фізичної роботи, тоді як розумові здібності практично не змінюються, що є передумовою вирішення продовжувати роботу. Крім того, пенсіонери з вищою освітою можуть мати більше вибору й шансів на ринку праці в економіці знань, природа робочих місць якої потребує менше фізичних зусиль і більше розумової праці.

Серед інших соціоекономічних характеристик, крім освіти та професійного статусу, Ф. Мішель і колеги виявили зв'язок між досвідом безробіття в житті й наміром продовжувати роботу. Так, серед людей, що мали в житті досвід безробіття, бажання продовжувати працювати після досягнення пенсійного віку було значно сильнішим, порівняно з тими, хто не мав такого досвіду [15, с. 892].

Зв'язок між освітою й роботою на пенсії потребує подальшого вивчення. По-перше, розрізняють вихідні умови між західними країнами та Україною. У західних державах переважає економіка знань, тоді як у нашій країні домінує архаїчний уклад економіки із застарілими виробництвами та сфера послуг, яка не потребує високої освіти й досвіду. Отже, доступність робочих місць для людей, що є носіями людського капіталу, може бути обмеженою, що знижує ймовірність працевлаштування у зрілому віці. Додаткового вивчення потребує питання щодо намірів ППВ продовжувати роботу за місцем основної кар'єри або пошуку сфери застосування знань і досвіду в новій сфері діяльності.

Емпірично доведено вплив фінансової забезпеченості на рішення продовжувати роботу. Суб'єктивна оцінка очікуваних на пенсії фінансових труднощів мотивує до відтермінування пенсії на більш пізній період. Чим менші очікувані труднощі наприкінці трудової кар'єри, тим більш позитивним є ставлення до виходу на пенсію [17, с. 471]. Незадоволеність або невпевненість у фінансовому стані прямим чином пов'язана з бажанням продовжувати роботу [18, с. 826]. Зв'язок між фінансовим станом і наміром працювати в пенсійному віці цілком очевидна, з огляду на зростаючу тривалість життя людей у західних країнах, а також реформовані пенсійних систем і дефіцитів бюджетів, викликаних щораз більшими соціальними видатками. В Україні тривалість життя не настільки висока, водночас, рівень пенсій значно нижчий, порівняно із західними країнами. За абсолютним критерієм (сукупні еквівалентні витрати є меншими

від прожиткового мінімуму) бідним є кожне восьме пенсіонерське домогосподарство та 14,7 % домогосподарств одинаків, старших за 60 років [13, с. 120]. Цей факт дозволяє припускати, що значення фінансових мотивів вирішити продовжувати роботу в пенсійному віці серед українських ППВ буде досить значущим.

Для багатьох ППВ потреба самореалізації через роботу є ключовим мотивом продовжувати роботу. Згідно з дослідженнями, такі психосоціальні чинники, як задоволеність роботою, залученість у роботу, важливість роботи в житті людини можна порівняти за значущістю з фінансовими причинами. Так, Е. Темплер і колеги виявили, що ППВ, для яких робота була центральним аспектом у житті, та ті, хто відчував, що робить значний внесок в організацію, були більш мотивовані продовжувати роботу, ніж їхні колеги, які надають менше цінності роботі [19, с. 491]. М. Мор-Барак у дослідженні чинників значущості роботи в літньому віці виявила мотив генеративності та важливості роботи, що дає ППВ можливість контактувати з молодими поколіннями, ділитися з ними знаннями й досвідом [14, с. 341]. Гіпотезу М. Мор-Барак протестували емпірично В. Дендігер, Г. Адамс і Дж. Джекобсон та також виявили позитивний зв'язок між мотивом генеративності, задоволеністю роботою, самоефективністю ППВ на роботі й бажанням продовжувати роботу [11, с. 31].

Рішення продовжувати роботу в пенсійному віці залежить від психологічного ставлення до пенсії. До такого висновку прийшли Е. Девіс і С. Кетрайт [20, с. 262]. Автори протестували майбутні очікування від пенсії та виявили, що вони забезпечують 15 % варіації залежної змінної – більш пізнього виходу на пенсію. Для одних людей пенсія означає час нових починань і можливості для хобі, на які не вистачало часу через роботу. Інші ж, навпаки, уважають пенсію початком занепаду й кінця, символічно закінчення життя. Автори виявили, що більш позитивне ставлення до пенсії не сприяє продовженню роботи після пенсійного віку. Для негативно налаштованих до пенсії людей робота дає можливість відкласти на більш пізній термін її негативні аспекти – надлишок вільного часу й безцільність існування. Цей висновок збігається з дослідженням, проведеним С. Заппалом та іншими, які оцінювали визначений час виходу на пенсію та вплив на нього ставлення до пенсії, внутрішньої мотивації, важливості роботи й задоволеності роботою [3, с. 161]. Ця залежність ще раз підкреслює важливість індивідуальних особливостей особистості в ухваленні рішення про продовження роботи, а також розбіжності особистих характеристик між представниками однієї вікової групи. Пояснити цей зв'язок можна з допомогою теорії ВОК (вибору, оптимізації та контролю) П. Балтеса і М. Балтес. Особистість у процесі старіння відчуває втрати, які вона намагається компенсувати шляхом пріоритетних для неї напрямів. У цьому випадку робота після досягнення пенсійного віку компенсує потенційні втрати, зумовлені пенсією, – утрату соціальних зв'язків, страх соціальної ізоляції й почуття безцільності існування.

Дослідивши п'ять важливих рис особистості: невротизм, відкритість, сумлінність, екстраверсію та схильність до погодження, – М. Блекесауне та В. Скірбек дійшли висновку, що особистість впливає на пенсійну

поведінку норвезьких співробітників [21, с. 204]. Результати дослідження показують, що особистісні риси впливають на вихід на пенсію у зв'язку з інвалідністю, але не пов'язані зі звичайною пенсією. Отже, риси характеру можуть бути більш важливими для потенційно вразливих співробітників. Автори також виявили відмінності впливу на чоловіків та жінок. Невротизм передбачає пенсію у зв'язку з непрацездатністю в жінок, адже високий рівень невротизму спонукає до виходу на пенсію через слабке здоров'я. Невротизм пов'язано з низькою продуктивністю праці та зниженою задоволеністю роботою, що сприяє виходу на пенсію. Найбільш вірогідним чинником, що передбачає вихід на пенсію серед чоловіків є низький рівень погодження. Схильність до згоди є позитивною міжособистісною рисою в командній роботі та роботі, що потребує допомоги, співробітництва та виховання інших людей. Низький рівень екстраверсії пов'язано з виходом на пенсію. Люди з високим рівнем екстраверсії демонструють більш високий рівень задоволеності роботою, частіше отримують підвищення по службі та заробляють відносно більшу зарплатню, а періоди безробіття в них коротші, ніж в інтровертів. Ця риса є корисною для чоловіків похилого віку. Вивчення впливу особистісних рис здійснювали серед норвезьких ППВ, і він потребує подальшого дослідження в інших національних контекстах. Основним його висновком є твердження про дійсний вплив рис характеру на пенсійні рішення та наявність гендерних відмінностей серед впливу особистісних рис.

Таким чином, серед чинників мікрорівня – рівня особистості – значущими показниками є вік, стать, сімейний стан, фінансовий стан, рівень освіти та професійний статус, важливість роботи й мотив генеративності, а також ставлення до пенсії.

На рівні організації дослідження виявили, що такі сприятливі умови праці, як гнучкість графіка й осмислена робота, позитивно впливають на наміри ППВ довше залишатися на робочому місці й пізніше виходити на пенсію. Вимогливі й жорсткі умови роботи й незгідливі менеджери, навпаки, виштовхують ППВ на пенсію. Гнучкі умови праці впливають не тільки на мотив залишитися на роботі після досягнення пенсійного віку, а й на результати самої роботи, у тому числі на залученість і продуктивність. Так, М. Пітт-Катсуфс і К. Матц-Коста, опитавши 183 454 співробітників із 22 компаній, з'ясували, що працівники, які мають необхідну їм гнучкість роботи, були значно більше залучені в роботу, ніж ті, що не мають такої можливості. Водночас, серед людей 45+, рівень залученості був вищим, ніж у більш молодих працівників [16, с. 225]. Дослідження П. Бала й А. Ланге, проведене серед 2 158 працівників з 11 країн, виявило, що гнучкість графіків роботи й кар'єри позитивно впливає на залученість у роботу серед молодших поколінь, проте не впливає на залученість серед ППВ. Цінність гнучкості для молодих поколінь більш висока, отже, вони реагують на можливість їхнього використання більш високою прихильністю до роботи. Для ППВ гнучкість дає можливість поєднувати роботу із сімейними обов'язками й компенсувати віковий спад у можливостях, що позитивно позначається на продуктивності й навіть сприяє її підвищенню [17, с. 23]. Важливість гнучких графіків та умов

роботи в рішенні працювати після пенсії виявили також Е. Койола і Ф. Моен [16, с. 57]. Гнучкі графіки дозволяють урахувати вікові особливості й потреби РПВ. Компаніям, зацікавленим у літніх співробітниках, доцільно розглядати їх як пріоритетний напрям адаптації до наслідків старіння.

Поширеною є думка про зниження потреби в кар'єрному розвитку та навчанні з віком. Можливості особистісного розвитку, здобуття нових знань і набуття навичок є мотивом продовжувати роботу, стверджують М. Армстронг-Стассен і Ф. Шлоссер [22, с. 432]. Водночас, автори уточнюють, організаційний клімат, що сприяє розвитку, позитивно впливає тільки на працівників, які роботу вважають цінною в житті, а також працівників, спочатку орієнтованих на розвиток. Для працівників, які не вважають роботу за активну частину свого життя, орієнтований на розвиток клімат не становить інтересу й не мотивує до продовження роботи.

Вплив організаційних чинників на короткострокові (12 місяців) і довгострокові (5 років) наміри роботи після пенсійного віку довели К. Радфорд, К. Шаклок і Е. Мейсснер. Опитування літніх співробітників виявило, що задоволеність роботою, робоча атмосфера, оплата, кар'єрні можливості та стабільність є важливими причинами продовжувати роботу. У короткостроковому періоді домінує вплив задоволеності роботою – 39,4 %. Другим за значущістю чинником (19 %) стало робоче оточення – менеджмент, співробітники, організаційна культура, підтримка та гнучкі години роботи. Вплив оплати на рішення працювати становив 13,5 %. Кар'єрні можливості та стабільність – 8,4 %. У довгостроковій перспективі вплив персональних чинників становив 24,9 %, серед яких вік працівників (12,9 %), сімейні обставини (4,8 %), розташування роботи поблизу від будинку (4,3 %). Значну частку впливу на довгострокові наміри продовжувати роботу забезпечили організаційні чинники [23, с. 315].

Вплив організаційних чинників на кар'єрні плани мають гендерні відмінності, як з'ясували К. Шаклок, І. Брунетто і С. Нельсон [24, с. 94]. Для чоловіків важливою причиною продовжувати роботу є важливість і значення роботи. Для жінок пенсійного віку мотивами роботи є автономія, гнучкість і можливість особистісних відносин. Отже, організаціям, зацікавленим в утриманні жінок, доцільно виділяти час та організувати соціальні заходи, що сприяють установам соціальних контактів. Крім того, необхідно пропонувати жінкам гнучкі графіки, що дозволяють їм поєднувати інтереси за межами роботи з робочими обов'язками.

Негативний вплив на задоволеність роботою й наміри продовжувати роботу після пенсійного віку роблять стрес і втома від роботи. Так, один базовий пункт приросту втоми від роботи знижує намір продовжувати оплачувану зайнятість на 28 %, а волонтерську роботу – на 35 % [2, с. 111]. Цей зв'язок можна пояснити умовами роботи. Так, працівники різного віку працюють з однаковою інтенсивністю, навантаженнями, стресами. До того ж із віком адаптивні здібності й рівень енергії організму знижуються, потребуючи більше часу на відпочинок і відновлення. Реактивність організму на стрес у людей похилого віку також відрізняється від молодих. Сплеск адреналіну й підвищення артеріального тиску,

викликані стресом, значно повільніше повертаються у стан гомеостазу. Цей факт необхідно враховувати організаціям і за потреби переглядати навантаження й обов'язки ППВ, що сприяють стресу.

Дослідження доводять негативний вплив дискримінації за віком та стереотипів на задоволеність роботою, а отже, і бажання продовжувати роботу. Поширеними стереотипами щодо літніх працівників є думка про їхню знижену мотивацію, небажання навчатися й розвиватися, опір змінам і низьку продуктивність. Стереотипи ґрунтуються на недостатній інформації та приписують певні якості всім представникам однієї вікової групи. Водночас, емпіричні дослідження доводять протилежне. Організаційний клімат, який сприяє навчанню та особистісному розвитку, стимулює літніх працівників до продовження праці. Негативними наслідками стереотипної думки є дискримінація за віком, яка виявляється в небажанні підвищення по службі літніх працівників, відмові в підвищенні кваліфікації, унаслідок близького виходу на пенсію, звільнення та скорочення за часів реорганізації. У результаті компанія втрачає досвідчених кваліфікованих співробітників. У деяких випадках дискримінація загрожує компанії судовими процедурами через закон, що забороняє дискримінацію за віком, ухвалений у більшості розвинених країн Заходу.

Компанії, зацікавлені в утриманні ППВ, адаптують виробничі лінії й робочі місця, відповідно до вікових змін співробітників. Збільшення тривалості й кількості перерв, підвищення освітленості й контроль за кліматом, відсутність слизьких підлог і зручні сидіння, монітори й дисплеї з великими кнопками й буквами є заходами з ергономічної адаптації робочих місць. Відповідно до теорії організаційної підтримки, ці заходи сигналізують співробітникам про готовність компанії враховувати потреби ППВ. Відповідно до теорії соціального обміну, співробітники, своєю чергою, будуть більш лояльними та прихильними до організації. Отже, ергономіка робочих місць також сприяє утриманню працівників на роботі.

Таким чином, організаційні чинники мають більший вплив на мотиви ППВ працювати на пенсії, ніж персональні. Для компаній цей факт становить практичну цінність, тому що особисті змінні не підлягають її впливу. Задоволеність роботою, гнучкість графіка й автономія, можливості для зростання й розвитку, сприятливий організаційний клімат та однакові умови, незалежно від віку, ергономіка робочих місць позитивно впливають на мотивацію й бажання працювати далі. Отже, регулярне оцінювання та вивчення задоволеності співробітників є перспективним напрямом вивчення для компаній, зацікавлених у кадрах зрілого віку.

Не тільки особисті характеристики й організаційні чинники впливають на рішення про вихід на пенсію або продовження роботи. Низка дослідників вивчають вплив загального економічного клімату й майбутніх очікувань щодо економіки на плани з виходу на пенсію осіб передпенсійного віку. Так, М. Ціновач із колегами не виявили зв'язку між змінами фондового ринку на рішення працювати після 62 років. Більш істотним виявився вплив чинника безробіття. Схильність ППВ продовжувати працювати була вищою в умовах більш високого рівня безробіття, тоді як серед молодих працівників

зв'язку із цим не виявлено. Авторами зазначено зв'язок між рівнем безробіття, освітою ППВ і наміром працювати після 65 років. Особи, які мають низький рівень освіти, та ті, які закінчили коледж і ВНЗ, були більш схильними продовжувати роботу в галузях промисловості з високим рівнем безробіття. Серед осіб із середнім рівнем освіти впливу безробіття не виявлено. Песимістичні настрої щодо майбутньої економічної ситуації також впливають на рішення працювати, особливо чоловіків [7, с. 253–255]. Ця залежність потребує перевірки в національних умовах. Різниця вихідних умов і менталітету можуть впливати на цю змінну. Вплив макроекономічних та інституційних чинників на економічну активність ППВ потребує подальшого дослідження.

Отже, чинники трьох рівнів – особисті, організаційні та макrorівня – впливають на мотив продовження роботи в пенсійному віці. Синтез указаних чинників наведено в таблиці.

Таблиця

**Чинники, що впливають на рішення ППВ щодо продовження роботи або виходу на пенсію після досягнення пенсійного віку (складено авторами)**  
**[Factors of older workers' willingness to continue working at the retirement age (compiled by the authors)]**

Група чинників	Показники
Індивідуальні (мікрорівень)	
демографічні	вік
	стать
	сімейний стан
	стан здоров'я
соціоекономічні	фінансовий стан
	освіта
	професійний статус/посада
	досвід безробіття в житті
психосоціальні	значущість роботи в житті
	мотив генеративності
	відношення до пенсії
	риси характеру
Організаційні (мезорівень)	
відношення до роботи	задоволеність роботою
	утома та стрес
організаційний клімат	можливості розвитку та навчання
	дискримінація за віком
адаптація до вікових потреб	гнучкі умови праці
	ергономіка робочого місця
Макроекономічні чинники	
–	рівень безробіття
	очікування щодо економічної ситуації

Слід зазначити, що перелік наведених у таблиці чинників не є вичерпним. Дослідження у сфері мотивації ППВ до продовження роботи тривають, виявляючи все нові грані. Невивченою галуззю особистих чинників є особливості характеру й темпераменту особистості та їхній зв'язок із рішенням про вихід на пенсію. Також наявна суперечливість у результатах емпіричних досліджень щодо таких змінних, як фінансові мотиви, стать, гнучкі графіки тощо. Частковим поясненням розбіжно-

стей у дослідженнях є відмінність підходів, а також індивідуальні відмінності між ППВ, що мають різні цінності, настанови, переконання. М. Смайер і М. Пітт-Катсуфс дійшли висновку, що є три групи літніх працівників. Перша група складається із ППВ, змушених працювати, тобто відчувають фінансову потребу. Другу групу представляють ППВ, які хочуть працювати, тобто отримують задоволення від роботи. Третю групу становлять ППВ, що працюють з обох причин [5, с. 27]. Крім того, доведено гендерні відмінності в мотивах літніх працівників. Отже, інструменти мотивації для різних груп працівників можуть відрізнятися.

Значущість деяких показників потребує подальшого вивчення в комплексі з іншими змінними. Знання мотивів дозволить компаніям, зацікавленим в утриманні ППВ на робочому місці, адаптувати практики управління персоналом до потреб літніх працівників. Так, позитивний вплив на ППВ роблять гнучкі графіки роботи, зниження рівня стресу і фізичних навантажень, можливості навчання та розвитку, соціальна підтримка, однакові можливості, незалежно від віку, і відсутність дискримінації. У міру старіння трудових ресурсів і зростання дефіциту кадрів компанії будуть змушені до пошуку інструментів мотивації ППВ до продовження трудової діяльності. Випадок кожної організації буде унікальним, з огляду на специфіку роботи та вихідні умови. Загальним підходом, на думку авторів, є вивчення переваг і побажань ППВ, усунення дискримінації, адаптація й ергономіка умов праці, планування наступності. Слід зазначити, що класифікація мотивів, наведена в таблиці, ґрунтується на аналізі та систематизації західних досліджень. Різниця вихідних умов між країнами (середня тривалість життя, стан здоров'я, рівень пенсій і заробітних плат, економічні умови та рівень безробіття, умови роботи й організаційний клімат, менталітет і соціальні норми щодо виходу на пенсію й поведінки на пенсії) будуть відображатися на значущості наведених раніше показників. Необхідно дослідження мотивів ППВ до продовження економічної активності провести в національних умовах серед вітчизняних підприємств і їхніх працівників. Це завдання є перспективою подальших досліджень авторів.

По-перше, мотиви ППВ до продовження зайнятості в пенсійному віці зумовлено трьома групами чинників: індивідуальними, організаційними й макроекономічними. До індивідуальних чинників належать демографічні показники віку, статі, сімейного стану, здоров'я. Найбільш значущим серед демографічних чинників є стан здоров'я. Більш високий професійний статус і рівень освіти сприяють більш тривалому трудовому шляху. Очікування фінансових труднощів на пенсії й незадоволеність фінансовою ситуацією є мотивом подальшої зайнятості. Важливість роботи й бажання передавати знання молодим поколінням домінують над фінансовим мотивом зайнятості. Позитивне ставлення до пенсії сприяє більш ранньому виходу на пенсію. Наміри ППВ працювати в пенсійному віці мають гендерні відмінності. Жінки менш схильні працювати на пенсії, уважаючи за краще виконувати сімейні обов'язки. Риси особистості впливають на пенсійні рішення та мають гендерні відмінності. Невротизм у жінок передбачає вихід на пенсію, тоді як у чоловіків є більш суттєвим вплив низької схильності до погодження.

По-друге, вплив організаційних чинників домінує над особистими чинниками. Задоволеність роботою, гнучкі графіки роботи та сприятливий клімат позитивно впливають на намір продовжувати роботу серед ППВ. Можливості навчання та розвитку є стимулом для працівників, орієнтованих на розвиток. Негативний вплив роблять стрес, втома від роботи, стереотипи й дискримінація за віком. Для жінок більш важливим є гнучкий графік, автономія й міжособистісні відносини. Для чоловіків більш істотним є вплив соціально-психологічного чинника важливості роботи. Домінування організаційних чинників над особистими дозволяє підприємствам впливати на мотивацію працівників похилого віку шляхом адаптації графіків та умов роботи, забезпечення однакових умов і усунення дискримінації, створення сприятливого організаційного клімату, що сприяє розвитку й навчанню та підвищенню задоволеності роботою.

По-третє, подальшого вивчення потребують інституційні та макроекономічні чинники, а також вплив психологічних особливостей особистості й рис характеру на мотивацію до праці в літньому віці. Різниця вихідних умов і національних контекстів дозволяє припустити розбіжності у ступені впливу чинників мотивації та потребує їхнього вивчення в національних умовах. Знання мотивів зайнятості в літньому віці дозволить розробити заходи щодо адаптації підприємств до наслідків старіння та скорочення трудових ресурсів.

**Література:** 1. Dendiger V. Reasons for working and their relationship to retirement attitudes, job satisfaction and occupational self-efficacy of bridge employees / V. Dendiger, G. Adams, J. Jacobson // *International Journal of Ageing and Human Development*. – 2005. – Vol. 61(1). – P. 21–35. 2. Griffin B. Post-retirement work: The individual determinants of paid and volunteer work / Barbara Griffin, Beryl Hesketh // *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. – 2008. – Vol. 81. – P. 101–121. 3. Postponing job retirement? Psychosocial influences on the preference for early or late retirement / Salvatore Zappala, Marco Depolo, Franco Fraccaroli et al. // *Career Development International*. – 2008. – Vol. 13. – No. 2. – P. 150–167. 4. Mor-Barak M. The meaning of work for older adults seeking employment: The generativity factor / M. Mor-Barak // *International Journal of Aging and Human Development*. – 1995. – Vol. 41. – P. 325–344. 5. Smyer M. The meanings of work for older workers / M. Smyer, M. Pitt-Catsoupes // *Generations*. – 2007. – Vol. XXXI, No. 1. – P. 23–30. 6. Kojola E. No more lock-step retirement: Boomers' shifting meanings of work and retirement / Erik Kojola, Phyllis Moen // *Journal of Aging Studies*. – 2016. – Vol. 36. – P. 59–70. 7. Szinovacz M. Recession and Expected Retirement Age: Another Look at the Evidence / M. Szinovacz, L. Martin, A. Davey // *The Gerontologist*. – 2014. – Vol. 54, issue 2. – P. 245–257. 8. Adams G. Job seeking among retirees seeking bridge employment / Gary Adams, Barbara Rau // *Personnel Psychology*. – 2004. – Vol. 57. – P. 719–744. 9. Kim S. Working in retirement: The antecedents of bridge employment and its consequences for quality of life in retirement / S. Kim, D. Feldman // *Academy of Management Journal*. – 2000. – Vol. 43. – P. 1195–1210. 10. Kerr G. The Bridge to Retirement: Older Workers' Engagement in Post-Career Entrepreneurship and Wage-and-Salary Employment / Gerry Kerr, Marjorie Armstrong-Stassen // *The Journal of Entrepreneurship*. – 2011. – Vol. 20, issue 1. – P. 55–76. 11. Petkoska J. Understanding the influence of demographic and psychological variables on retirement planning / J. Petkoska, J. Earl // *Psychology and Aging*. – 2009. – Vol. 24. – P. 245–251. 12. Antecedents of bridge employment: A longitudinal investigation / M. Wang, Y. Zhan, S. Liu, K. Shultz // *Journal of Applied Psychology*. – 2008. – Vol. 93. –

P. 818–830. 13. Населення України. Імперативи демографічного старіння : монографія / Е. Лібанова, І. Курило, С. Аксьонов та ін. – Київ : ВД "АДЕФ-Україна", 2014. – 288 с. 14. Work and family characteristics as predictors of early retirement in married men and women / B. Kubicek, C. Korunka, P. Hoonakker, M. Raymo // *Research on Aging*. – 2010. – Vol. 32. – P. 467–498. 15. Micheel F. The Impact of Socioeconomic Characteristics on Older Employees' Willingness to Continue Working in Retirement Age / Frank Micheel, Juliane Roloff, Ines Wickenheiser // *Comparative Population Studies*. – 2010. – Vol. 35, issue 4. – P. 869–902. 16. Pitt-Catsoupes M. The multi-generational workforce: Work-place flexibility and engagement / Marcie Pitt-Catsoupes, Christina Matz-Costa // *Community, Work & Family*. – 2008. – Vol. 11, No. 2. – P. 215–229. 17. Gaillard M. Intergroup predictors of older workers' attitudes towards work and early exit / M. Gaillard, D. Desmette // *European Journal of Work and Organizational Psychology*. – 2008. – Vol. 17. – P. 450–481. 18. Wang M. Employee retirement: A review and recommendations for future investigation / M. Wang, K. Shultz // *Journal of Management*. – 2010. – Vol. 36. – P. 172–206. 19. Templer A. Antecedents of older workers' motives for continuing to work / A. Templer, M. Armstrong-Stassen, J. Cattaneo // *Career Development International*. – 2010. – Vol. 15. – P. 479–500. 20. Davies E. Psychological and psychosocial predictors of attitudes to working past normal retirement age / Eleanor Davies, Susan Cartwright // *Employee Relations*. – 2011. – Vol. 33, No. 3. – P. 249–268. 21. Blekesaune M. Can personality predict retirement behaviour? A longitudinal analysis combining survey and register data from Norway / Morten Blekesaune, Vegard Skirbekk // *European Journal of Ageing*. – 2012. – Vol. 9. – P. 199–206. 22. Armstrong-Stassen M. Benefits of a supportive development climate for older workers / Marjorie Armstrong-Stassen, Francine Schlosser // *Journal of Managerial Psychology*. – 2008. – Vol. 23, issue 4. – P. 419–437. 23. Radford K. What makes me stay? An investigation into factors influencing older workers' intentions to stay / Katrina Radford, Kate Shacklock & Ellen Meissner // *Labour & Industry: a journal of the social and economic relations of work*. – 2015. – Vol. 25, issue 4. – P. 306–320. 24. Shacklock K. The different variables that affect older males' and females' intentions to continue working / Kate Shacklock, Yvonne Brunetto, Silvia Nelson // *Asia Pacific Journal of Human Resources*. – 2009. – Vol. 47. – P. 79–101.

**References:** 1. Dendiger V. Reasons for working and their relationship to retirement attitudes, job satisfaction and occupational self-efficacy of bridge employees / V. Dendiger, G. Adams, J. Jacobson // *International Journal of Ageing and Human Development*. – 2005. – Vol. 61(1). – P. 21–35. 2. Griffin B. Post-retirement work: The individual determinants of paid and volunteer work / Barbara Griffin, Beryl Hesketh // *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. – 2008. – Vol. 81. – P. 101–121. 3. Postponing job retirement? Psychosocial influences on the preference for early or late retirement / Salvatore Zappala, Marco Depolo, Franco Fraccaroli et al. // *Career Development International*. – 2008. – Vol. 13. – No. 2. – P. 150–167. 4. Mor-Barak M. The meaning of work for older adults seeking employment: The generativity factor / M. Mor-Barak // *International Journal of Aging and Human Development*. – 1995. – Vol. 41. – P. 325–344. 5. Smyer M. The meanings of work for older workers / M. Smyer, M. Pitt-Catsoupes // *Generations*. – 2007. – Vol. XXXI, No. 1. – P. 23–30. 6. Kojola E. No more lock-step retirement: Boomers' shifting meanings of work and retirement / Erik Kojola, Phyllis Moen // *Journal of Aging Studies*. – 2016. – Vol. 36. – P. 59–70. 7. Szinovacz M. Recession and Expected Retirement Age: Another Look at the Evidence / M. Szinovacz, L. Martin, A. Davey // *The Gerontologist*. – 2014. – Vol. 54, issue 2. – P. 245–257. 8. Adams G. Job seeking among retirees seeking bridge employment / Gary Adams, Barbara Rau // *Personnel Psychology*. – 2004. – Vol. 57. – P. 719–744. 9. Kim S. Working in retirement: The antecedents of bridge employment and its consequences for quality of life in retirement / S. Kim, D. Feldman // *Academy of Management Journal*. – 2000. – Vol. 43. – P. 1195–1210. 10. Kerr G. The Bridge to Retirement: Older Workers' Engagement in Post-Career Entrepreneurship and Wage-and-Salary Employment / Gerry Kerr, Marjorie Armstrong-Stassen // *The Journal of Entrepreneurship*. – 2011. – Vol. 20, issue 1. – P. 55–76. 11. Petkoska J. Understanding the influence of demographic and psychological variables on retirement planning / J. Petkoska, J. Earl // *Psychology and Aging*. – 2009. – Vol. 24. – P. 245–251. 12. Antecedents of bridge employment: A longitudinal investigation / M. Wang, Y. Zhan, S. Liu, K. Shultz // *Journal of Applied Psychology*. – 2008. – Vol. 93. –



Entrepreneurship and Wage-and-Salary Employment / Gerry Kerr, Marjorie Armstrong-Stassen // The Journal of Entrepreneurship. – 2011. – Vol. 20, issue 1. – P. 55–76. 11. Petkoska J. Understanding the influence of demographic and psychological variables on retirement planning / J. Petkoska, J. Earl // Psychology and Aging. – 2009. – Vol. 24. – P. 245–251. 12. Antecedents of bridge employment: A longitudinal investigation / M. Wang, Y. Zhan, S. Liu, K. Shultz // Journal of Applied Psychology. – 2008. – Vol. 93. – P. 818–830. 13. *Naselenia Ukrainy. Imperatyvy demohrafichnoho starinnia : monohrafiia* [Population of Ukraine. Imperatives of demographic aging : monograph] / E. Libanova, I. Kurylo, S. Aksonov et al. – Kyiv : VD "ADEF-Ukraina", 2014. – 288 p. 14. Work and family characteristics as predictors of early retirement in married men and women / B. Kubicek, C. Korunka, P. Hoonakker, M. Raymo // Research on Aging. – 2010. – Vol. 32. – P. 467–498. 15. Micheel F. The Impact of Socioeconomic Characteristics on Older Employees' Willingness to Continue Working in Retirement Age / Frank Micheel, Juliane Roloff, Ines Wickenheiser // Comparative Population Studies. – 2010. – Vol. 35, issue 4. – P. 869–902. 16. Pitt-Catsoupes M. The multi-generational workforce: Workplace flexibility and engagement / Marcie Pitt-Catsoupes, Christina Matz-Costa // Community, Work & Family. – 2008. – Vol. 11, No. 2. – P. 215–229. 17. Gaillard M. Intergroup predictors of older workers' attitudes towards work and early exit / M. Gaillard, D. Desmette // European Journal of Work and Organizational Psychology. – 2008. – Vol. 17. – P. 450–481. 18. Wang M. Employee retirement: A review and recommendations for future investigation / M. Wang, K. Shultz // Journal of Management. – 2010. – Vol. 36. – P. 172–206. 19. Templer A. Antecedents of older workers' motives for continuing to work / A. Templer, M. Armstrong-Strassen, J. Cattaneo // Career Development International. – 2010. – Vol. 15. – P. 479–500. 20. Davies E. Psychological and psychosocial predictors of attitudes to working past normal retirement age / Eleanor Davies, Susan Cartwright // Employee Relations. – 2011. – Vol. 33, No. 3. – P. 249–268. 21. Blekesaune M. Can personality predict retirement behaviour? A longitudinal analysis combining survey and register data from Norway / Morten Blekesaune, Vegard Skirbekk // European Journal of Ageing. – 2012. – Vol. 9. – P. 199–206. 22. Armstrong-Stassen M. Benefits of a supportive development climate for older workers / Marjorie Armstrong-Stassen, Francine Schlosser // Journal of Managerial Psychology. – 2008. – Vol. 23, issue 4. – P. 419–437. 23. Radford K. What makes me stay? An investigation into factors influencing older workers' intentions to stay / Katrina Radford, Kate Shacklock & Ellen Meissner // Labour

& Industry: a journal of the social and economic relations of work. – 2015. – Vol. 25, issue 4. – P. 306–320. 24. Shacklock K. The different variables that affect older males' and females' intentions to continue working / Kate Shacklock, Yvonne Brunetto, Silvia Nelson // Asia Pacific Journal of Human Resources. – 2009. – Vol. 47. – P. 79–101.

#### Інформація про авторів

**Кратт Олег Адольфович** – д-р екон. наук, професор, завідувач кафедри маркетингу Кременчуцького національного університету імені Михайла Остроградського (вул. Першотравнева, 20, м. Кременчук, Полтавська обл., Україна, 39600, e-mail: kratt1960@gmail.com).

**Кірнос Інна Олександрівна** – канд. наук з державного управління, доцент, докторант кафедри маркетингу Кременчуцького національного університету імені Михайла Остроградського (вул. Першотравнева, 20, м. Кременчук, Полтавська обл., Україна, 39600, e-mail: innakirnos1976@gmail.com).

#### Інформація об авторах

**Кратт Олег Адольфович** – д-р екон. наук, професор, завідувач кафедри маркетингу Кременчуцького національного університету імені Михайла Остроградського (вул. Первомайская, 20, г. Кременчук, Полтавская обл., Украина, 39600, e-mail: kratt1960@gmail.com).

**Кірнос Інна Александровна** – канд. наук по государственному управлению, доцент, докторант кафедры маркетинга Кременчуцького національного університету імені Михайла Остроградського (ул. Первомайская, 20, г. Кременчук, Полтавская обл. Украина, 39600, e-mail: innakirnos1976@gmail.com).

#### Information about the authors

**O. Kratt** – Doctor of Sciences in Economics, Full Professor, Head of Marketing Department of Kremenchuk Mykhailo Ostrohradskyi National University (20 Pershotravneva St., Kremenchuk, Poltava region, Ukraine, 39600, e-mail: kratt1960@gmail.com).

**I. Kirnos** – PhD in State Administration, Associate Professor, doctoral student of Marketing Department of Kremenchuk Mykhailo Ostrohradskyi National University (20 Pershotravneva St., Kremenchuk, Poltava region, Ukraine, 39600, e-mail: innakirnos1976@gmail.com).

*Стаття надійшла до ред.  
04.12.2017 р.*

УДК 331.1

JEL Classification: J16

## ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ ЯК НЕВІД'ЄМНА СКЛАДОВА КОРПОРАТИВНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ

**Курій Л. О.**

Курій Л. О. Гендерна рівність як невід'ємна складова корпоративної соціальної відповідальності підприємств / Л. О. Курій // Економіка розвитку. – 2017. – № 4 (84). – С. 90–99.

*Досліджено питання забезпечення гендерної рівності на робочих місцях та потреби у включенні гендерної інтеграції до корпоративної соціальної відповідальності підприємств. Зосереджено увагу автора на посиленні участі жінок в управлінні підприємствами, підвищенні їхньої частки серед менеджменту, на керівних посадах та в радах директорів.*