

<http://www.bulletennauki.com>

УДК 338.001.36-053.9

**РОЛЬ ПЕНСИОНЕРОВ В СОЗДАНИИ И ИСПОЛЬЗОВАНИИ БАЗ ДАННЫХ  
ПРЕДПРИЯТИЯ ПРИ РАЗЛИЧНОЙ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЕ**

**THE ROLE OF RETIREES IN THE CREATION AND USE ENTERPRISE DATABASES  
AT DIFFERENT CORPORATE CULTURE**

©**Раменская Г. П.**

*канд. экон. наук*

*Российский государственный профессионально–педагогический университет*

*г. Екатеринбург, Россия*

*ramenskie2012@mail.ru*

©**Ramenskaya G.**

*PhD*

*Russian State Professional Pedagogical University*

*Yekaterinburg, Russia*

©**Раменский С. Е.**

*канд. биол. наук*

*г. Екатеринбург, Россия*

*ramenskie2012@mail.ru*

©**Ramensky S.**

*PhD*

*Yekaterinburg, Russia*

*ramenskie2012@mail.ru*

©**Раменская В. С.**

*канд. юрид. наук*

*Уральский государственный юридический университет*

*г. Екатеринбург, Россия*

*ramenskie2012@mail.ru*

©**Ramenskaya V.**

*JD*

*Ural State Law University*

*Yekaterinburg, Russia*

*ramenskie2012@mail.ru*

*Аннотация.* Глубокие изменения бифуркационного характера в экономике России (перестройка, кризис, война санкций) заставляют большое внимание уделять обеспечению устойчивого функционирования предприятий. Повторяющиеся массовые сокращения сотрудников, значительно меньшее (из-за старения населения) количество молодых людей, начинающих свою трудовую деятельность, делают актуальными вопросы сохранения производственно важной информации, приспособленной для оперативного применения. Более широкое использование добровольного квалифицированного труда пенсионеров поможет успешно решать задачи, стоящие перед государством. Одновременно, пожилые люди могут улучшить качество жизни, ее продолжительность, ориентируясь на идеи «активного долголетия». Для создания электронных корпоративных баз данных (идей) перспективно использовать личный опыт пенсионеров. Часто пожилые люди длительное время работают

<http://www.bulletennauki.com>

в одной и той же организации; знают, «что» и, главное, «как» попросить сотрудника оформить единицы хранения информации. Такую деятельность можно рассматривать как проявление *первого способа активной адаптации* пенсионеров к существующим социально-экономическим условиям жизни. Люди, занятые организацией оформления информации, будут наблюдать различные эмоциональные реакции привлеченных для этого сотрудников. В силу своего жизненного опыта пожилые менеджеры могут брать на себя отрицательные эмоции (отчаяние, смутнение, печаль, злость, даже агрессию) коллег, выступая в качестве своеобразных «детоксикаторов» «эмоционального заражения местности», «принимая на себя грехи всей социальной группы, чтобы исцелить ее». Этот процесс можно оценивать как *второй способ* активной адаптации пенсионеров. Токсические эмоции могут привести к поражению иммунной системы человека (тем более — пожилого), к поражению печени и почек — органов, ответственных за вывод токсинов, даже к заболеваниям раком. В литературе описаны методы, которые позволяют минимизировать отрицательное воздействие на организм «детоксикаторов».

Идеи «принципа сочувствия» С. В. Мейена, положения теории «мягких систем», а также «любопытная» и семейная корпоративная культура могут помочь в работе с хранилищами информации.

*Abstract.* Profound changes in the nature of the bifurcation in the Russian economy (restructuring, crisis, war sanctions) make a lot of attention paid to ensuring the sustainability of enterprises. Repeated mass layoffs of employees, considerably less (due to the aging of the population), the number of young people starting their career, make urgent conservation issues important production information adapted for operational use. Wider use of voluntary qualified labor pensioners will successfully meet the challenges facing the state. At the same time, older people can improve quality of life, its duration, focusing on the idea of “active aging”. To create a corporate electronic database (ideas) is promising to use personal experience of retirees. Often older people for a long time working in the same organization; know “what” and, most importantly, “how” to ask an employee to issue an information storage unit. Such activities may be regarded as a manifestation of the first method, the active adaptation of seniors to existing socio-economic conditions. People engaged in the organization of registration information, will observe different emotional reactions involved for this staff. By virtue of their life experience older managers can take on negative emotions (frustration, confusion, sadness, anger, even aggression) colleagues, acting as a sort of “detoxicants” “emotional infection area”, “taking upon himself the sins of all social groups to heal her”. This process can be viewed as a second method of the active adaptation of pensioners. Toxic emotions can lead to the defeat of the human immune system (the more — the elderly), to the liver and kidneys — organs responsible for the output of negative toxins, even to cancer. The literature describes methods that allow you to minimize the negative effects on the body “detoxicants”.

The ideas of the “principle of sympathy” S. V. Meyen, of the theory of “soft systems” and “curious” and family corporate culture can help in working with storage media.

*Ключевые слова:* старение населения, пенсионеры, активная адаптация, база данных, база идей, принцип сочувствия, «мягкие» системы, корпоративная культура.

*Keywords:* aging, seniors, active adaptation, the database, the database of ideas, empathy principle, “soft” system of corporate culture.

<http://www.bulletennauki.com>

### *1. Актуальность решения проблем, обусловленных старением населения*

В июне 2015 года вниманию россиян был предложен «Проект стратегии (далее — Стратегия) действий в интересах граждан пожилого возраста до 2025 года», разработанный Министерством труда и социальной защиты РФ. Рассмотрим некоторые факты, которые обусловили актуальность этого материала. В России, как и в развитых европейских странах, происходит увеличение абсолютного и относительного количества лиц старше трудоспособного возраста (для женщин — после 55 лет, для мужчин — после 60 лет). За рубежом старение населения обусловлено снижением суммарного коэффициента рождаемости и ростом продолжительности жизни. Увеличение удельного веса в возрастной структуре населения россиян старше трудоспособного возраста можно показать на следующих цифрах: 2002 год — 20,5%, начало 2014 года — 23,5% (то есть приблизительно каждый четвертый имел возраст равный или превышающий время выхода на пенсию). Согласно среднему варианту прогноза Федеральной службы государственной статистики, к началу 2021 года доля лиц старше трудоспособного возраста составит приблизительно 26,7%, а их численность увеличится до 39,5 млн. человек. Возрастает показатель демографической нагрузки пожилых людей. На 1000 человек трудоспособного возраста в 2007 году приходилось 326 россиян старше трудоспособного возраста, а в 2013 году — уже 384 человек. В населении старше трудоспособного возраста сохраняется гендерная диспропорция. На начало 2014 года на 1000 мужчин в возрасте 60 лет и старше приходилось 1869 женщин.

Для обеспечения достойного уровня, качества жизни людей пенсионного возраста государство вынуждено выделять все большие финансовые, материальные и трудовые ресурсы. Справедливости ради отметим, что для улучшения своего материального положения многие пенсионеры сами готовы трудиться, но, например, по данным Росстата в 2014 году более 196 тысяч граждан старше трудоспособного возраста не смогли это сделать. Согласно результатам социологического опроса людей предпенсионного и пенсионного возраста, процесс трудоустройства был затруднен из-за отсутствия вакансий (45,2% случаев), недостаточно высокого уровня заработной платы (23%), неподходящих условий труда (13,7%), отсутствия требуемой квалификации (6,7%). Многие пожилые люди готовы и, по состоянию здоровья, могут учиться. Для более эффективного использования труда людей пенсионного возраста необходимо решить ряд организационных вопросов, развить и модернизировать информационную базу [1].

В случае конкурентных отношений за рабочие места пенсионеры часто проигрывают более молодым соотечественникам. По мнению специалистов Superjob.ru, в современных условиях возраст пожилого человека не имеет большого значения, если работодателю нужен высококлассный инженер, врач, строитель. Эксперты рекрутингового портала считают, что возрастной критерий приобретает большое значение при выборе специалистов низкой квалификации. «Резюме кандидатов старше 50 рассматривается позже других» [2].

Авторы Стратегии включают представителей «третьего возраста» в число «людей с ограниченными возможностями», предлагая проводить политику экономических льгот, в том числе в части налогообложения, для организаций, занятых производством товаров пенсионерам, оказывающих им услуги (в том числе образовательного характера) [1].

### *2. Два способа активной адаптации пенсионеров*

В условиях турбулентных, быстро меняющихся условий работы предприятий, массового сокращения сотрудников во время глубоких, качественных изменений макроэкономики (перестройка, отказ, а теперь, возможно, начало нового витка гонки вооружений, война санкций, кризис) большое значение имеет решение вопросов создания приспособленных

<http://www.bulletennauki.com>

для оперативного применения корпоративных баз данных (идей). Для этого перспективно использовать накопленный пенсионерами в течение многих лет производственный опыт. Часто пожилые люди уже длительное время работают в одной и той же организации; знают, «что» и, главное, «как» («чтобы не отказали и был положительный эффект»), попросить конкретного человека оформить единицы хранилищ информации. Выход на пенсию обычно сопровождается исключением человека из системы производственных отношений, поэтому секреты производства (know how), которыми он располагает, не могут быть уточнены, адаптированы к существующим реалиям. Логично предположить, что пенсионеру будет легче излагать сделанные в течение жизни «находки», предложения на уровне *идей*. Традиционно важным достоинством идеи является простота оформления. Автор часто получает удовольствие при ее создании, выдвижении. Такую деятельность можно рассматривать как проявление *первого способа активной адаптации* представителей «третьего поколения» к современным социально-экономическим условиям жизни.

Напомним, что адаптация представляет собой способность системы приспосабливаться к существующим условиям. Условно, рассматривая предельные случаи, можно говорить о том, что это возможно путем реализации одной из двух стратегий. Во время пассивной адаптации система только реагирует на изменение окружающей среды, не влияя на нее. При активной адаптации система воздействует на окружение [3, с. 19]. В качестве системы можно рассматривать организм человека, в том числе пенсионера. Классическим (с точки зрения таксономии) вариантом пассивной адаптации пожилого россиянина можно считать его жизнь на одну пенсию с реализацией правила «донашиваю, доедаю, доживаю». Проявляя активную адаптацию, пенсионер начинает трудиться на вакантном до того времени рабочем месте, а в эталонном случае — создает такие места сам.

Естественно, что пожилые люди, занятые оформлением данных (идей), важной, с точки зрения производства, информации, будут наблюдать различные эмоциональные реакции привлеченных для этого сотрудников. Используя свой жизненный опыт, пенсионеры могут брать на себя отрицательные эмоции (отчаяние, смятение, печаль, злость, даже агрессию) коллег, выступая в качестве своеобразных «едоков грехов», «детоксикаторов» «эмоционального заражения местности», «принимая на себя грехи всей социальной группы, чтобы исцелить ее» [4; 5]. Этот процесс можно рассматривать как проявление *второго способа* активной адаптации пенсионеров. В качестве примера, достаточно вспомнить стремление многих из нас «облегчить душу», рассказав о своих проблемах, историю жизни случайному попутчику в купе поезда, понимая, что этого человека мы, скорее всего, больше никогда не увидим. Вспомним священника, «отпускающего грехи наши» после исповеди.

К сожалению, и здесь срабатывает правило: «за все приходится платить»: накапливаясь в организме «чистильщика», токсические эмоции могут привести к поражению иммунной системы человека (тем более — пожилого), к поражению печени и почек — органов, ответственных за вывод отрицательных токсинов, даже к раковым заболеваниям. В литературе описаны методы, которые позволяют минимизировать отрицательное воздействие «эмоциональных ядов» на организм «детоксикаторов».

### 3. Влияние корпоративной культуры на качество баз данных

Взаимоотношения между работниками отдела, коллектива предприятия, оказывают большое влияние на успешность сбора, формализации информации, создания кейсов. Под организационной (корпоративной) культурой можно понимать «совокупность скрытых базовых допущений сотрудников относительно подходящих моделей мышления и поведения». В качестве компонентов культуры можно рассматривать:

<http://www.bulletennauki.com>

–ценности — виды деятельности или бизнес-результаты, крайне важные, с точки зрения руководителей, коллектива предприятия;  
–нормы и правила ожидаемой реакции сотрудников, особенности их работы и взаимодействия в ответ на определенные события;  
–символы, отражающие особенности философии предприятия;  
–другие признаки культуры, например, истории, легенды, корпоративные ритуалы [6, с. 48].

Важной особенностью корпоративной культуры является ее инертность. Не случайно 75% попыток трансформации культуры заканчиваются неудачей [7, с. 391]. В условиях кризиса, при отсутствии сформулированных и, тем более, принятых населением, целей развития государства, конструктивная корпоративная культура может играть важную, основополагающую (на уровне предприятия) роль. Но, стремясь обеспечить устойчивость функционирования корпорации (что ей часто удается в случае малых изменений внешней и внутренней среды), организационная культура может оказаться лимитирующим фактором, своего рода «узким местом» при попытках целенаправленного изменения фирмы. Именно корпоративная культура значительно влияет на то, насколько легко, полно вы поймете аргументацию, позицию вашего собеседника.

### *3.1. Использование идей «принципа сочувствия» С. В. Мейена и положений «мягких систем» при создании хранилищ информации*

С. В. Мейен писал [8], что он никогда не видел «рождения истины в споре» «во всяком случае, на публичных дискуссиях с их ажиотажем и столкновением самолюбий». Сергей Викторович выделял следующие этапы жизни плодотворной идеи: ее подготовка и созревание, интуитивное озарение исследователя, уточнение, совершенствование и проверка. Выдвигая новую идею, человек «чувствует» ее оправданность. В эвристике (науке, изучающей процесс творчества) это называется «принципом чувства (интуиции)». На данном этапе воспринять идею может лишь тот, кому интуиция подсказывает такую же схему, или, другими словами, у кого реализуется моральное право чувства на сочувствие, интуиции на «соинтуицию», озарения на «соозарение». Это обстоятельство служит основанием для формулировки «принципа сочувствия (соинтуиции)» восприятия непривычной идеи.

Во время использования принципа сочувствия нужно мысленно встать на место автора идеи, оппонента и таким образом понять, находясь как бы изнутри, особенность предлагаемой конструкции.

Лучше автора необычной идеи никто не знает о ее слабых местах, о малообоснованных предположениях, которые были сделаны при ее формировании, изложении. Во время дискуссии, тем более публичной, в пылу полемики автор постарается всеми возможными способами скрыть эти бреши в рассуждении. Сергей Викторович считает, что если будет достигнуто взаимопонимание, сочувствие между собеседниками, то по доброй воле автор сможет рассказать о своих трудностях. От себя добавим, что для этого должны быть особенно доверительные отношения между людьми, при которых создатель нового будет уверен, что слушатель не использует полученные знания для сокрушительной, уничтожающей критики.

Согласно теории «мягких систем», в том, что случилось нельзя найти ни «правых», ни «виноватых». Можно допустить, что положительные намерения обуславливают любой поступок. «Люди всегда делают наилучший выбор из всех доступных им в данный момент возможностей» [9]. Также не бывает правильных точек зрения, среди которых можно различать полезные и не очень полезные. Оценка пользы происходит субъективно с использованием прошлого опыта и системы ценностей эксперта [10]. Для достижения взаимопонимания



<http://www.bulletennauki.com>

большое значение имеет так называемый переход «на вторую позицию», на точку зрения другого человека, что помогает увидеть проблему глазами коллеги, который имеет другую, чем вы, точку зрения. (Это общая с «принципом сочувствия» идея).

### *3.2. Целесообразность использования «любопытной» организационной культуры при создании баз данных (идей)*

Методы создания организационной культуры, способствующей креативному мышлению и инновационному поведению сотрудников, определяют высокое качество хранилищ информации [6]. Авторы рассматривают советы Чарльза Пратера, данные им по инновационному менеджменту после успешной работы в течение четверти века в центре DuPont, как практическое применение идей, изложенных в предыдущем разделе статьи. «Любопытная» корпоративная культура поддерживает проявления инициативы сотрудников компании, в том числе менеджеров среднего и высшего звена. Происходит вежливое, доброжелательное обсуждение новых идей, в которых собеседники стараются обнаружить конструктивные элементы. Работники открыты и искренни, рассчитывают и действительно получают поддержку от коллег. Напротив, «запретительная» культура подталкивает сотрудников «держаться за знания при себе», не делиться с другими даже идеями, рожденными во время брейнсторма. Поощряется общение с коллегами только своего отдела.

В качестве отдельного типа культуры, который оказывает очень сильное влияние на корпоративные отношения, наблюдаемые сейчас в России, следует назвать «семейную культуру». Россияне обычно много времени тратят на выяснение отношений, на достижение душевного комфорта. Если рядом «друзья по работе», то наши сограждане часто работают с удовольствием, самозабвенно и самоотверженно. «Коллективный разум благожелательных сотрудников остается важной составляющей российского менталитета традиционно вникает в вопросы ведения домашнего хозяйства, воспитания детей, взаимоотношений с родственниками, соседями и даже помогает преодолевать затруднения по поводу здоровья...» [11, с. 96–97, с. 30]. Такое стремление коллег к установлению почти семейных отношений внутри рабочего коллектива облегчает выполнение функции «детоксикаторов» тем, кто выбрал эту роль.

### *Список литературы*

1. «Проект стратегии действий в интересах граждан пожилого возраста до 2025 года». Режим доступа: <http://www.rosmintrud.ru/docs/mintrud/protection/203> (дата обращения 17.02.2016).
2. Жандарова И. Пенсионерам помогут найти работу. Опыт в цене // Российская газета. 2016. 9 февраля. № 26 (6894). С. 4.
3. Лопатников Л. И. Экономико–математический словарь М.: Наука, 1987. 510 с.
4. Borisenko J. The Power of the Mind and Spirit to Heal //workshop, Hollyhock, Cortes Island). В. С. Canada, July, 1997 (no. 5, с. 279)
5. Фрост Питер Дж. Преодоление токсических эмоций. Как сойти с пути Танатоса / пер. с англ. М.: Вершина, 2008. 296 с.
6. Пратер Ч., Гандри Л. Как создавать инновации / пер. с англ. М.: СОЛОН-ПРЕСС, 2012. 95 с.
7. Кох Р. Менеджмент и финансы от А до Я / пер. с англ., под ред. Ю. Н. Каптуревского. СПб: Изд-во «Питер», 1999. 496с. (Серия «Теория и практика менеджмента»).

<http://www.bulletennauki.com>

8. Мейен С. В. Принцип сочувствия: Размышления об этике и научном познании. М.: ГЕОС, 2006. 55 с.

9. Андреас С. и др. НЛП. Новые технологии успеха / пер. с англ.; под ред. С. Чурюмова. Киев, М., 2001.

10. О'Коннор Дж., Мак–Дермотт Я. Искусство системного мышления. Творческий подход к решению проблем и его основные стратегии / пер. с англ. Киев, 2001.

11. Корпоративная культура и корпоративные ценности современной фирмы: международный опыт и российская практика / Д. Л. Стровский, А. С. Франц, Л. Е. Стровский и др.; под ред. Д. Л. Стровского. Екатеринбург, 2003. 285 с.

#### References:

1. “Draft Action strategy for the elderly until 2025” [electronic resource]. URL: <http://www.rosmintrud.ru/docs/mintrud/protection/203> (the date circulations: 17/02/2016).

2. Zhandarova I. Pensioners will help to find a job. Experience in the price // the Russian newspaper. 2016. 9 February. №26 (6894). P. 4.

3. Lopatnikov L. I. Economics and Mathematics Dictionary M.: Nauka, 1987. 510 p.

4. Borisenko J. The Power of the Mind and Spirit to Heal //workshop, Hollyhock, Cortes Island). B. C. Canada, July, 1997 (by 6, p. 279).

5. Frost Peter J. Overcoming toxic emotions. How to get out of the way Thanatos / translation from English. M.: Vertex, 2008. 296 p.

6. Prather Ch., Gundry L. How to create innovations / translation from English. M.: SOLON–PRESS, 2012. 95 p.

7. Koch R. Management and Finance from A to Z / translation from English, ed. J. N. Kapturevskogo. SPb: Publishing house “Peter”, 1999. 496 p. (“Theory and Practice of Management” Series).

8. Meyen S. V. The principle of compassion: Reflections on ethics and scientific knowledge. M.: GEOS, 2006. 55 p.

9. Andreas S., et al. NLP. New Technologies of Success / translation from English; ed. S. Churyumova. Kiev, Moscow, 2001.

10. O'Connor J., McDermott I. The Art of Systems Thinking. A creative approach to problem solving and basic strategies / translation from English. Kiev, 2001.

11. Corporate culture and corporate values of the company today: international experience and Russian practice / D. L. Strovsky, A. S. Franz, L. E. Strovsky etc.; ed. D. L. Strovsky. Ekaterinburg, 2003. 285 p.

*Работа поступила в редакцию  
09.03.2016 г.*

*Принята к публикации  
14.03.2016 г.*