

**Карпенко Зіновія Степанівна**  
доктор психологічних наук, професор,  
професор кафедри теоретичної  
та практичної психології  
Інституту права, психології та інноваційної освіти  
Національного університету  
«Львівська політехніка»,  
Львів, Україна

## **ВІКОВА РІЗНОМАНІТНІСТЬ ЯК ЗАСІБ ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОЗДАТНОСТІ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЗВО**

**Вступ.** Як ніколи актуальний нині пошук дієвих засобів підвищення конкурентоздатності науково-педагогічних працівників пов'язаний з ідеологічною й організаційно-управлінською несумісністю задекларованих і частково реалізованих соціальних практик в контексті забезпечення високої якості вищої професійної освіти в Україні із залишковими явищами ще радянської спадщини. Йдеться, з-поміж іншого, про дотепер не подолану поляризацію геронтократії як влади стариків, що, за замовчуванням, стримує динамічний рух суспільства уперед, і геронтофобії як страху постаріти і неприязні до старих людей через їхню психофізичну дефіцитарність та явне чи приховане маргінальне становище на арені суспільного життя/боротьби/змагання за вищі позиції/статуси/привілеї тощо.

Попри очевидну необхідність подолання вказаної дихотомії як ціннісно-організаційних рудиментів старої радянської системи вищої освіти спостерігаємо лиш поодинокі спроби заглянути за лаштунки цієї проблеми. Так, юридичним аспектам профілактики й подолання ейджизму в Україні присвячено статтю О. В. Макарової та О. О. Гоцуляк [3], соціально-педагогічним – дослідження Н. П. Печериці [4]. Ще раніше проблему ейджизму в Україні порушила психолог Л. Г. Магдисюк [2], але й досі цю проблему не було поставлено у фокус дослідження мобінгу як злоякісного соціально-психологічного явища, що підмінює собою здорову конкуренцію персоналу організації, консолідованими зусиллями яких тільки і можливо забезпечити якісну професійну підготовку майбутніх фахівців, які у свою чергу мають стати конкурентоздатними на світовому ринку праці [1].

**Виклад основного матеріалу.** Розв'язання проблеми ейджизму як різновиду дискримінаційної практики щодо осіб похилого віку та суттєвого предиктора мобінгу можна знайти в проясненні ресурсності вікової різноманітності, що подібно до мультикультурної різноманітності не утруднює, а фасилітує академічне середовище ЗВО як у напрямі досягнення кращих результатів у науково-педагогічній царині, так і в напрямі гуманізації

морально-психологічного клімату, сукупно сприяючи оптимізації діяльності адміністративно-організаційної структури українських університетів.

Найновіші публікації зарубіжних авторів свідчать про посилену увагу до вікової різноманітності як цінного культурного надбання, яке потрібно раціональніше використовувати в різних царинах суспільного життя та в практиці підготовки фахівців з вищою освітою зокрема [5]. Проте переважна більшість цих публікацій стосується забезпечення вікової різноманітності шляхом інклюзії старших, порівняно з основним контингентом, студентів у сучасні університети США, Італії, Туреччини та ін. Рефлекуються виклики/труднощі, можливості/переваги та стратегії/шляхи трансформації й гармонізації внутрішньо- та зовнішньоуніверситетської взаємодії різних її індивідуальних суб'єктів та цілих підрозділів/служб з урахуванням мобільності трудових ресурсів, необхідності перманентної освіти і підвищення кваліфікації, а часто й перенавчання, здобуття не те що суміжної, а й кардинально нової спеціальності, потреба в чому може виникнути на будь-якому етапі життя людини, зокрема й на так званому етапі пізньої зрілості – геронтогенезі. Однак досліджень на цю тему бракує повсюдно.

Щодо України, то катастрофічні реалії сьогодення, спричинені повномасштабним російським вторгненням, які призвели до масової міграції населення, переміщення трудових ресурсів різного віку, породили проблему біологічного виживання, а в кращому варіанті загострили конкурентну боротьбу за пріоритетне право на місце праці.

На підставі багаторічного включеного спостереження, матеріалів фокус-груп з наступним тематичним аналізом контенту можна виокремити три засадничі аспекти вікової різноманітності як засобу подолання ейджизму щодо науково-педагогічних працівників передпенсійного й пенсійного віку з метою підвищення конкурентоздатності ЗВО в Україні.

1. *Труднощі* викладачів/науковців пізнього зрілого віку:

1.1) дигітальне відставання від покоління молодших колег у плані володіння інформаційними технологіями, сповільнене набування навичок навігації й комунікації в освітньому й науковому медіасередовищі;

1.2) лінгвістичне відставання у плані слабкого володіння іноземними мовами (насамперед англійською), що перешкоджає інтеграції вітчизняних науково-педагогічних кадрів зрілого віку в глобальний освітньо-науковий простір;

1.3) джейнізм – упереджене скептично-знецінювальне ставлення частини студентів до викладачів поважного віку як прояв розповсюдженого негативного стереотипу щодо сприймання стариків (немічні, малопродуктивні, інертні тощо), а також едалтизм як прояв зверхнього, надміру критичного ставлення старших викладачів до молодих здобувачів вищої освіти та молодших від себе колег;

1.4) реальна психофізична інволюція окремих органів і функціональних здатностей (погіршення концентрації уваги, короткочасної пам'яті, сенсорного розрізнення тощо);

1.5) ослаблення резильєнтності, що проявляється в понижений стресостійкості й фрустраційній толерантності, вищій імовірності емоційного вигорання, появи депресії й почуття безнадії внаслідок вищезгаданих об'єктивних і суб'єктивних причин.

2. *Переваги* науково-педагогічних працівників пізньо-зрілого віку:

2.1) любов до професії, висока мотивація до збереження за собою робочого місця, що поєднується з готовністю до підвищення рівня своєї кваліфікації й набуття нових компетентностей;

2.2) мудрість як системний когнітивний конструкт, який проявляється у високому рівні розвитку соціального інтелекту, багатому життєвому досвіді виходу зі скрутних ситуацій;

2.3) емоційна зрілість як прояв розвинутого емоційного інтелекту (уникнення крайніх емоційних реакцій, самовладання, врахування своїх і чужих інтересів, здатність до справедливого оцінювання вчинків тощо);

2.4) комунікативна компетентність і досвід та розв'язання педагогічних конфліктів, як правило, розвинута інтерперсональна рефлексія й емпатія;

2.5) глибокі знання, обізнаність у певній галузі науки, індивідуальний стиль науково-педагогічної діяльності.

3. *Стратегії* досягнення вікової різноманітності через подолання ейджизму в академічному середовищі ЗВО:

3.1) адміністративна підтримка кваліфікованих і досвідчених кадрів у спосіб створення умов для використання їхніх здібностей задля досягнення високого командного результату, наприклад, шляхом зниження аудиторного навантаження, переводу на віддалену працю тощо;

3.2) викорінення ейджистських настановлень й утвердження шанобливого ставлення до працівників різного віку, справедливого поцінування внеску кожного в сукупний ефект роботи певного структурного підрозділу ЗВО;

3.3) налагодження тісної міжпоколінної співпраці викладачів і студентів, запровадження інституту наставництва досвідчених викладачів над нещодавно рекрутованими викладачами чи молодими науковцями, а також молодших колег над старшими з метою надання допомоги і навчання їх нових інформаційних технологій та набуття певних навичок сучасної організації праці;

3.4) саморганізація науково-педагогічних працівників похилого віку задля обговорення актуальних робочих питань, взаємодопомоги, відстоювання своїх прав, обміну досвідом підтримання працездатності та ін.

3.5) турбота про зміцнення здоров'я і якісне проведення дозвілля працюючих пенсіонерів (медичне страхування, пріоритетне виділення путівок у санаторно-оздоровчі заклади з повним або частковим відшкодуванням

затрат, належне облаштування робочого місця з дотриманням санітарно-гігієнічних та ергономічних норм і т. д.).

**Висновки.** З вищевикладеного випливає, що розроблення системи заходів із забезпечення вікової різноманітності в академічному середовищі ЗВО має стати складовою частиною державної освітньої політики, а не лише приватною ініціативою окремих ентузіастів чи зацікавлених професійних спільнот. На часі не лише пілотні описові студії, а й строго вивірені експериментальні дослідження з рандомізованими групами або вибірками з іншими формами дизайну експериментальних груп та фіксацією відповідних зрушень у разі впровадження рекомендованих технологій підвищення конкурентоздатності ЗВО шляхом вікового урізноманітнення і доцільного збалансування їх персоналу.

### Література

1. Карпенко З. С. Мобінг в акмеперіоді: ризики і ресурси корекції життєвого сценарію особистості. *Психологічний часопис*. 2018. № 6(16). С. 82–94.
2. Магдисюк Л. І. Теоретико-емпіричні межі поняття ейджизму у психології. *Теоретичні і прикладні проблеми психології*. 2013. № 3(32). С. 167–172.
3. Макарова О. В., Гоцуляк О. О. Питання ейджизму в Україні. *Молодий вчений. Юридичні науки*. 2020. № 8(84). С. 74–77.
4. Печериця Н. М. Ейджизм студентської молоді та соціально-педагогічні напрями його подолання. *Педагогічні науки*. 2018. Випуск LXXXII. Том 2. С. 216–220.
5. Morrow-Howell N., Galucia N., Swinford E. & Tanner M. Challenges and opportunities of age diverse universities: Perspectives from admissions and career services. *Gerontology & Geriatrics Education: Taylor & Francis Group, LLC*. 2020. 17 Dec. 19 p. <https://doi.org/10.1080/02701960.2020.1864345>.

**Кізь Ольга Богданівна**

кандидатка психологічних наук,  
доцентка кафедри психології,  
керівниця Центру гендерних досліджень і  
впровадження політики рівних прав і можливостей  
Тернопільського національного педагогічного  
університету імені Володимира Гнатюка,  
Тернопіль, Україна

## ПІДГОТОВКА ПСИХОЛОГІВ БІЗНЕСУ ТА УПРАВЛІННЯ ДО УПРОВАДЖЕННЯ ГЕНДЕРНОЧУТЛИВОЇ КОРПОРАТИВНОЇ ПОЛІТИКИ У КОМПАНІЯХ УКРАЇНИ

Система професійної підготовки конкурентоспроможних психологів бізнесу та управління у закладах вищої освіти вимагає аналізу трансформацій сучасного ринку праці в умовах повномасштабної війни та врахування