

ЭЙДЖИЗМ ПРИ ОТБОРЕ ПЕРСОНАЛА

Современный этап развития рынка труда характеризуется углублением социальных изменений и повышением внимания к вопросам справедливости и инклюзивности. Компании, стремящиеся укрепить свою позицию и расширять присутствие на рынке, сталкиваются с ключевым вызовом, связанным с распространенностью эйджизма и необходимостью эффективно управлять персоналом различных возрастных категорий.

Согласно недавнему исследованию 64 % нанимателей продолжают указывать возрастные требования, а 53 % признаются в отказах кандидатам именно из-за их возраста. В таких условиях формирование инклюзивной кадровой политики и умение работать с сотрудниками разных возрастных групп перестают быть второстепенными задачами и становятся важнейшим фактором устойчивого развития организации [1].

Причины таких отказов разные. Среди них: предполагаемые трудности в обучении возрастных соискателей; опасения, что новый сотрудник может не адаптироваться в коллективе, а также сомнения в его физической подготовке. Некоторые респонденты отметили, что у них отсутствуют навыки работы с возрастными сотрудниками, а часть призналась, что боялась выглядеть менее компетентной рядом с коллегами, которые значительно старше.

В исследовании участвовали не только работодатели, но и соискатели. Согласно их ответам 64 % считают, что в Республике Беларусь действительно существует дискриминация по возрасту при трудоустройстве. Такой же процент компаний признает наличие возрастных ограничений в вакансиях. В 80 % случаев отказ был связан со «слишком зрелым» возрастом кандидата и лишь в 12 % с «чрезмерной молодостью».

Работодатели и соискатели также обозначили плюсы и минусы представителей разных возрастных групп. Среди основных преимуществ молодых кандидатов выделяются быстрая обучаемость, открытость новому, высокий уровень цифровой грамотности, креативность, выносливость, коммуникабельность и способность быстро принимать решения. К недостаткам этой группы относят нехватку опыта, завышенные ожидания по заработной плате, слабую дисциплину, некомпетентность, поверхностность, инфантильность, ненадежность и недостаток мотивации.

В числе достоинств зрелых соискателей называют ответственность, профессиональный опыт, надежность, ориентацию на долгосрочную занятость, мудрость, самостоятельность, готовность высту-

пать наставниками, а также авторитет среди коллег и партнеров. К их слабым сторонам относят устаревший опыт, низкую цифровую грамотность, негибкость мышления, состояние здоровья, медлительность, трудности в обучении, недостаточную восприимчивость к новому и отсутствие креативности.

На основании выявленных различий в сильных и слабых сторонах кандидатов разных возрастных групп работодатели начали расширять возрастные границы при найме: 47 % участников опроса отметили, что теперь привлекают как более молодых, так и более зрелых сотрудников. Ожидается, что эта практика останется актуальной и в дальнейшем.

Таким образом, преодоление эйджизма и эффективное управление сотрудниками разных возрастных категорий становится важной стратегической задачей для организаций. Это позволяет превращать возрастные различия из источника конфликтов в ресурс для повышения компетентности и стабильности коллектива.

Источник

1. Рынок труда по итогам 2024 года: что было и чего ожидать // Rabota.by. — URL: <https://rabota.by/article/33408?hhtmFrom=main> (дата обращения: 20.11.2025).

А. Е. Хмелькова, А. В. Попова
БГЭУ (Минск)

Научный руководитель — Н. В. Савина, канд. филол. наук, доцент

ТЕНДЕНЦИИ, ТЕХНОЛОГИИ И УСЛОВИЯ ЦИФРОВИЗАЦИИ В ТУРИСТИЧЕСКОМ БИЗНЕСЕ БЕЛАРУСИ

Индустрия туризма является одной из наиболее динамично развивающихся и информационно насыщенных сфер экономики, где сбор, передача и обработка информации имеют решающее значение. Цифровая трансформация оказывает фундаментальное влияние на все аспекты туристического бизнеса, меняя способы планирования путешествий, бронирования услуг и взаимодействия с клиентами.

К новейшим цифровым технологиям, которые выступают в качестве основы цифровизации туристической деятельности, относятся технологии больших данных (Big Data), блокчейн, искусственный интеллект, Интернет вещей (Internet of Things — IoT, Industrial Internet of Things — IIoT), мобильные устройства и многое другое [1].

Цифровизация в туризме направлена на использование онлайн-инструментов и технологий для управления отраслью, создания, продвижения и реализации туристических продуктов. Данный процесс