

УДК 316.4; 159.9

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ ВОЗРАСТ В ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

© 2019 г.

Л.Н. Захарова, И.С. Леонова, А.И. Махалин

Захарова Людмила Николаевна, д.психол.н.; проф.; зав. кафедрой психологии управления
Нижегородского государственного университета им. Н.И. Лобачевского
zlnnnov@mail.ru

Леонова Ирина Сергеевна, к.соц.н., доцент кафедры отраслевой и прикладной социологии,
докторант кафедры общей социологии и социальной работы
Нижегородского государственного университета им. Н.И. Лобачевского
irina_leonova@list.ru

Махалин Андрей Игоревич, старший преподаватель кафедры психологии управления,
аспирант кафедры отраслевой и прикладной социологии
Нижегородского государственного университета им. Н.И. Лобачевского
anigma-x@ Rambler.ru

*Статья поступила в редакцию 23.09.2019**Статья принята к публикации 30.10.2019*

Представлены результаты теоретико-эмпирического исследования содержания, детерминации и проявлений социально-психологического возраста в трудовой деятельности. Представлен анализ особенностей рынка труда в условиях изменения технологического уклада и действия возрастных стереотипов. Методологическую основу исследования составили теоретические положения о структуре социального действия Т. Парсонса, внешней и внутренней детерминации психологических феноменов С.Л. Рубинштейна, психологического возраста У. Стаудингера, организационной культуры как социально-психологического контекста трудовой деятельности Э. Шейна. Используются методы оценки типа организационной культуры и организационно-культурных предпочтений К. Камерона и Р. Куинна, личностных самоидентификаций М. Куна и Т. Мак-Партленда, подверженности стрессу в трудовой деятельности Р. Кесслера, авторских анкет оценки субъективного благополучия и оценки возраста персонала менеджерами. Показаны целесообразность исследования социально-психологического возраста как интерактивного феномена и социального действия по отдельным типам деятельности, возможности его оценки по принципу соответствия/несоответствия возрастным стереотипам и уровням детерминации социального действия. Представлены результаты эмпирического исследования социально-психологического возраста персонала промышленных предприятий с разной вовлеченностью в инновационные процессы. Дан анализ субъективного благополучия персонала, организационной культуры и управленческих подходов, соответствующих ее типам в детерминации социально-психологического возраста персонала. Представлены четыре типа социально-психологического возраста персонала. Сформулированы рекомендации по совершенствованию управления на рабочих местах и в системе корпоративного обучения. Определены подходы к перспективным исследованиям социально-психологического возраста персонала.

Ключевые слова: Индустрия 4.0, рынок труда, инновации, трудовая занятость, возрастные стереотипы, гендерные стереотипы, психологический возраст, социально-психологический возраст, трудовая вовлеченность, организационная культура, управленческое взаимодействие, корпоративное обучение.

Введение

В соответствии с долгосрочным прогнозом Министерства экономического развития на период до 2036 г., ситуация на рынке труда будет определяться развитием экономики России в условиях перехода на инновационный путь развития, роста производительности труда, внедрения новых технологий и форматов взаимодействия [1, с. 18]. Идущая смена технологического уклада несет с собой фундаментальные изменения, затрагивающие экономические, социальные и политические системы, принципиально новое содержание труда и новые формы

управления. Вместе с тем эксперты Организации экономического сотрудничества и развития (OECD) прогнозируют в ближайшие годы весьма умеренный рост экономики РФ – ниже не только прогнозов в отношении развитых стран, но и общемирового экономического развития. В числе наиболее существенных факторов сдерживания экономического роста названы низкая производительность труда и сокращение рабочей силы [2].

Если низкая производительность труда определяется инновационной отсталостью многих российских предприятий, то сокращение рабочей силы связано со старением населения, в

том числе персонала. Переходный период к новым границам пенсионного возраста закончится в 2028 г. При этом численность рабочей силы в течение всего прогнозного периода будет постепенно увеличиваться с 75.8 млн человек в 2018 г. до 79.2 млн человек в 2036 г. [1]. Проблему старения персонала предполагается решить повышением пенсионного возраста.

Но даже если человек старшего возраста решил или вынужден продолжать трудовую деятельность, тем более найти новую работу, это сделать совсем не просто. Известно, что в настоящее время более 80% российских работодателей признают, что в кадровой практике присутствует возрастная дискриминация. Трудности сохранения рабочего места и получения нового россияне начинают испытывать с 40–45 лет, женщины острее, чем мужчины [3; 4].

Не только в России, но и в развитых странах живы возрастные и гендерные стереотипы, в соответствии с которыми женщины и работники старших возрастов неинтересны работодателям, тем более в высокотехнологичных сферах занятости. Вот только неполный список возрастных стереотипов: сопротивление организационным изменениям; невосприимчивость нового из-за отсутствия гибкости; снижение мотивации труда и низкий уровень вовлеченности в трудовой процесс; усталость, часто хроническая; консерватизм, отсутствие способностей к обучению в результате снижения интеллекта; потеря автономии; нежелание брать на себя личную ответственность; подверженность стрессу; болезни. Есть и позитивные черты: готовность к согласию, надежность и лояльность, а также опыт. Персонал старшего возраста более терпим к условиям трудовой деятельности, что тоже немаловажно [5–11]. Но все же негативных характеристик больше.

В основе гендерных стереотипов лежат традиционные представления о социальных ролях женщины в обществе. Переход к новому технологическому укладу может способствовать еще большему вытеснению женщин, и в первую очередь женщин старших возрастов, в высокотехнологичные сектора экономики на малооплачиваемые рабочие места, усугубив существующее гендерное неравенство. В соответствии с гендерными стереотипами женщины негодны для многих профессиональных ролей и должностных позиций, они менее, чем мужчины, вовлечены в трудовой процесс, менее автономны и более стремятся поддерживать на работе неформальные отношения, используют их для получения определенных преференций, вносят нежелательную эмоциональную составляющую в психологический климат организа-

ции, более консервативны и не поддерживают прогрессивные организационные изменения, в том числе технологические и управленческие инновации, они чаще используют больничные листы и административные отпуска, что создает трудности управления компанией. Есть и определенные позитивные устойчивые характеристики женщин как персонала: они более ответственны и исполнительны, устойчивы к монотонии. Стереотипы влияют на самого человека, и он сам уже находит у себя проявления стереотипов [12]. Вместе с тем исследования не подтверждают тотального снижения ментальных функций человека в старших возрастах [11; 13].

Возрастные и гендерные стереотипы живы и в XXI веке, они весьма устойчивы и находятся в сильном противоречии с качествами работника, востребованными в «Индустрии 4.0» [14; 15]. Работники под действием возрастных стереотипов начинают испытывать субъективное неблагополучие, связанное с трудовой деятельностью, вместе с приближением сорокалетнего возраста в ожидании надвигающихся проблем, с сомнениями в своей пригодности и трудовых перспективах.

Можно ли достичь серьезных целей экономического развития, просто получив дополнительный человеческий ресурс в виде работников старших возрастов? Только в том случае, если работник захочет и сможет работать, будут действовать эмоциональные регуляторы в виде субъективного благополучия на рабочем месте в условиях постоянно идущих технологических и управленческих изменений, а работодатель убедится в высокой ценности таких работников и, в результате, не будет разделять возрастные и гендерные стереотипы. В противном случае работники старших возрастов пополнят ряды безработных или будут перебиваться на экономически неперспективных рабочих местах [16].

Вместе с тем без молодого персонала у компании не только в долгосрочной, но и среднесрочной перспективе будущее не является безоблачным. Но к настоящему времени уже есть и продолжают свое формирование негативные стереотипы молодости. К ним относятся слабая компетентность или полное ее отсутствие, невовлеченность, отстраненность, доверие социальным сетям, пассивность, отсутствие ответственности, эгоизм, низкая обучаемость и меньшая приспособленность к работе, желание получать немедленное вознаграждение, ориентированность на саморазвитие в комфортных условиях работы с гибким графиком на предприятии с хорошим брендом, неспособность к длительной концентрации внимания, замкнутость на себя, отсутствие стремления к карьерному росту, желание либерализации условий

работы, общение с начальником на равных и много поощрений [17–19].

Несмотря на перечисленные стереотипы, любой непредвзятый наблюдатель может видеть немало работников старшего возраста, успешно работающих на инновационных предприятиях, и немало совсем молодых людей, получающих международные гранты и президентские стипендии на значимые научные исследования. Тем не менее стереотипы есть и продолжают формироваться. И вот уже если человек старше 45, то он – усталый консерватор, а если моложе 30 – то носитель клипового мышления.

Но работодатель принимает решения, далеко не всегда ориентируясь на принадлежность к гендерной группе и хронологический возраст работника. Большое значение имеет восприятие работодателем работника в совокупности его актуальных характеристик и в соответствии не с хронологическим, а социально-психологическим возрастом, в котором, с одной стороны, фиксируется самочувствие человека, сформированное на основе самовосприятия комплекса физических, интеллектуальных и социальных компетенций, соотносимых с типичными характеристиками какого-либо более молодого или более позднего хронологического возраста. С другой стороны, этот феномен включает комплекс характеристик восприятия человека представителями социума, в том числе работодателями и коллегами [20].

Процесс развития и старения сложен и многосторонен. Исследователи выделяют в нем биологическое, психологическое и социальное старение [21–23]. Этот процесс индивидуален и интерактивен [10]. Современный человек может сам сделать и часто делает очень много для того, чтобы поддержать свое здоровье, физическую форму, внешний облик, ментальные функции, поведенческие модели на том уровне, какой представляется ему необходимым и соответствующим социальным вызовам. Существуют взгляды, что старение – естественный процесс и к нему нужно относиться спокойно, познавая себя и те смыслы, которые он несет, и с ними трудно не согласиться [24]. Вместе с тем нельзя отказать человеку в праве насколько возможно отодвинуть этот этап своего онтогенетического развития и воспользоваться возможностями самореализации не только в семейной и рекреационной, но и в трудовой деятельности.

Выделение деятельности в качестве центрального феномена анализа социально-психологического возраста вполне научно обосновано. Во-первых, классические представления о возрастных периодах связаны с выделением ведущей деятельности, то есть такой

деятельности, в контексте которой человек приобретает основные личностные качества, ментальные и поведенческие компетенции [25]. Во-вторых, в каждом виде деятельности конкретизируются субъекты оценки. В трудовой деятельности это работодатель или его представитель, коллеги по работе. В деятельности, связанной с реализацией ролей члена семьи, социально-психологический возраст человека оценивают супруг, дети, дальние и близкие родственники. У них критерии оценки могут быть совсем иными, чем у работодателя. И, наконец, скорее всего, социально-психологический возраст может быть разным в разных видах деятельности: человек может быть психологически молодым в романтических отношениях и старым в трудовых.

Идеи об интерактивности процесса социально-психологического старения работника позволяют рассмотреть его, в соответствии с теорией Т. Парсонса, как социальное действие. Это открывает возможность изучить этот процесс в контексте его системной детерминации на уровнях национальной культуры, организационной культуры (ОК), личности и организма (психофизиологический уровень детерминации) [26]. Представляется, что ключевая роль в детерминации социально-психологического старения работника принадлежит культурным детерминантам, поскольку именно они содержат ценности, являющиеся предикторами социального поведения [27; 28]. И если общекультурными ценностями управлять довольно сложно, то ценности ОК вполне могут быть проанализированы менеджментом и стать объектом управления, поскольку ОК имеет свой источник в менеджменте [29]. ОК является естественным социально-психологическим контекстом трудовой деятельности, имеет в своей основе ценности трудового поведения и организационного развития, а также модели поведения, соответствующие этим ценностям [30].

Цель и методология исследования

Проведено исследование, имеющее целью раскрытие особенности социально-психологического возраста персонала предприятий с разной включенностью в инновационные процессы.

Методологическую основу исследования составили теория социального действия Т. Парсонса, теория организационной культуры Э. Шейна как социально-психологического и организационного контекста трудовой деятельности персонала, концепция психологического возраста У. Стаудингер, результаты исследований гендерных и возрастных стереотипов Р. Постумы.

Примеры вопросов анкеты

1.3. Все ли в порядке с Вашей нервной системой?

-5 _____ -4 _____ -3 _____ -2 _____ -1 _____ 0 _____ +1 _____ +2 _____ +3 _____ +4 _____ +5
С этой работой я стал просто невротиком Чувствую себя отлично

Вопрос 2. «Трудовой процесс и организационное взаимодействие могут по-разному влиять на чувство усталости. Кроме того, у каждого есть какая-то работа по дому, занятия, не связанные с трудовой деятельностью. Отметьте на шкалах, насколько Вы обычно устааете в разных аспектах своей деятельности:

2.1. Трудовой процесс:

0 _____ 1 _____ 2 _____ 3 _____ 4 _____ 5 _____ 6 _____ 7 _____ 8 _____ 9 _____ 10

2.2. Организационное взаимодействие:

0 _____ 1 _____ 2 _____ 3 _____ 4 _____ 5 _____ 6 _____ 7 _____ 8 _____ 9 _____ 10

Вопрос 7. На сколько лет Вы чувствуете себя на работе: старше или моложе своего хронологического возраста? Запишите число на шкале, исходя из того, что X – ваш хронологический возраст

_____ X _____
Моложе Старше

Вопрос 8. Как менеджер обычно обращается к Вам?

Баллы	Форма обращения	Пример	В трудовой ситуации	В неформальном общении
5	По имени и отчеству	Иван Михайлович, Мария Васильевна		
4	По отчеству	Михалыч, Васильевна		
3	По полному имени	Иван, Мария		
2	По имени	Ваня, Маша		
1	Уменьшительно-ласкательно	Ванечка, Машуня		

Рис. Примеры вопросов авторской анкеты

Процедура исследования

Эмпирической базой исследования явились два крупных промышленных предприятия, оба с продолжительной еще советской историей, одно из которых инновационное, успешно входящее в новый технологический уклад (далее – ИП, инновационное предприятие), а второе испытывает многолетние трудности модернизации и перехода в инновационный формат развития (далее – ОП, ординарное предприятие). Организационные условия, проявляющиеся в ОК предприятий, выявлены с помощью метода диагностики типа ОК (OCAI) К. Камерона и Р. Куинна. Последующий анализ данных осуществлен по их типологии ОК [31]. На ОП зафиксирована ОК иерархически-кланового типа, типичная для таких предприятий. Для ИП характерна ОК рыночно-иерархического типа с выраженным инновационным компонентом, что тоже типично [32].

Социально-психологический возраст рассмотрен в совокупности его детерминант и проявлений, соответствующих или не соответствующих основным возрастным стереотипам. В качестве его показателей изучена ценностная готовность к инновационному развитию предприятия с использованием метода OCAI. Субъективное благополучие в трудовой деятельно-

сти (самооценка состояния здоровья, усталость от организационных условий и трудовой деятельности, возрастное самоощущение) изучено с помощью авторской анкеты, сочетающей вопросы с методом прямого шкалирования (рис.). Стресс в организационных отношениях оценен с помощью теста Р. Кесслера [33]. Руководители структурных подразделений, персонал которых вошел в состав респондентов, оценили свое восприятие возраста сотрудников с помощью сопряженной анкеты.

В качестве показателя трудовой мотивации и результата субъективного благополучия сотрудников изучена личностная вовлеченность в трудовой процесс с помощью метода личностных самоидентификаций М. Куна и Т. МакПартленда [34]. Поскольку важно выявить мотивацию персонала на продолжение трудовой деятельности, изучены самоидентификации как на момент исследования, так и в пятилетней перспективе. В качестве индикатора личностной вовлеченности в трудовой процесс использовано отношение количества профессионально-должностных самоидентификаций к количеству самоидентификаций в частной и семейной жизни на первых трех позициях в ответах респондентов. В качестве методов статистической обработки данных использованы непараметрические критерии Манна–Уитни и Вилкоксона.

Таблица 1

Личностная вовлеченность в трудовой процесс и субъективное благополучие персонала предприятий с разной включенностью в инновационные процессы

Возраст	Пред-прия-тие/пол	Вовлеченность			С/О здоровья			С/О возра-ста	Уста-лость	Ощущение безнадежно-сти ситуации	Подав-ленное настрое-ние
		В насто-ящее время	Через 5 лет	W	В целом	Серд-це	Нер-вы				
Молодой	ОП-Ж	0.9	0.5	T	3.5	2.7	2.3	7.3	8.3	2.6	2.6
	ИП-Ж	1.6	1.4	–	3	4.3	3.3	–4.1	4.2	1.4	1.9
	У	*	**		–	*	*	*	**	**	*
	ОП-М	1.4	1.1	–	3.1	2.4	1.9	10.6	8.8	2.6	2.4
	ИП-М	1.9	2.2	–	3.4	3.6	2.9	–2.8	3.1	1.1	1.3
	У	*	*		–	*	*	**	*	**	*
Средний	ОП-Ж	0.9	0.8	–	2.5	2.4	1.1	4.7	6.7	2.1	2.4
	ИП-Ж	1.5	1.5	–	3.9	3.8	3.4	–5.5	4.8	1.2	1.4
	У	*	*		*	**	**	*	*	*	*
	ОП-М	1.6	0.6	*	1.9	1.5	2.6	7.3	7.2	2.2	2.1
	ИП-М	1.9	1.6	–	3.7	3.6	4.1	–6.0	4.3	1.2	1.5
	У	T	*		*	**	**	**	*	*	*
Старший	ОП-Ж	1.1	0.5	*	1.4	1.6	1.5	–5.9	5.2	1.8	2.7
	ИП-Ж	1.5	1.2	–	3.4	3.0	2.9	–6.2	4.0	1.1	1.6
	У	*	*		**	*	**	–	*	*	*
	ОП-М	1.25	0.3	*	1	0.7	2.6	8.8	4.9	1.9	2.5
	ИП-М	1.5	1.7	–	2.6	2.1	3.6	–7.4	3.1	1.3	1.8
	У	T	*		**	*	*	**	*	*	*

В таблицах 1 и 2: Ж – женщины, М – мужчины, С/О – самооценка, W – критерий Вилкоксона, U – критерий Манна–Уитни; * $p \leq 0.05$; ** $p \leq 0.01$, T – тенденция; – – статистически значимые различия отсутствуют.

Респонденты

В качестве респондентов в исследовании приняли участие 120 женщин и 130 мужчин, сотрудников исполнительского звена ординарного и инновационного производственных предприятий. Каждая группа объединяла три возрастных подгруппы мужчин и женщин примерно в равных пропорциях: до 35 лет; между 36 и 54 годами для женщин, 36–59 – для мужчин; старше 55 лет для женщин и старше 60 – для мужчин. От каждого предприятия в качестве экспертов выступили по 14 менеджеров.

Результаты и их анализ

Результаты представлены в таблицах 1 и 2.

Первое, на что обращается внимание при анализе результатов, – это разный уровень личностной вовлеченности в трудовую деятельность и на момент исследования, и на пятилетнюю перспективу (табл.1).

Различия статистически значимы в большинстве возрастных групп мужского и женского персонала. Исключение составляют мужчины среднего и старшего возраста на момент исследования. В этих группах различия в трудовой вовлеченности не достигают уровня статистической значимости, но тенденция таких различий просматривается весьма отчетливо. Можно видеть, что показатели трудовой вовле-

ченности женщин на ИП несколько ниже, чем у мужчин, но они значительно выше, чем у женского персонала ОП.

В пятилетней перспективе все различия статистически значимы. Если сравнить показатели трудовой вовлеченности внутри возрастных и гендерных подгрупп в перспективе, можно видеть, что на ИП нет статистически значимых различий, что свидетельствует о том, что уровень трудовой вовлеченности достаточно стабилен во времени. На ОП такие различия есть: в группе молодых женщин, мужчин среднего возраста, у женщин и мужчин старшего возраста наблюдается существенное снижение трудовой вовлеченности. Это очень неблагоприятный показатель. Если в качестве объяснения падения трудовой вовлеченности молодых женщин можно предположить доминирование проблем, связанных с личной и семейной жизнью, то в отношении персонала старшего возраста заметно, что задача сохранения персонала за счет повышения пенсионного возраста не решается: старший персонал не желает продолжать трудовую деятельность. Это свидетельствует о субъективном неблагополучии в трудовой деятельности. Более того, проблемы возникают и с решением задач повышения компетентности за счет повышения квалификации: сотрудники, не видящие свою трудовую перспективу, будут участвовать в обучении скорее формально, чем мотивированно и активно.

Результаты показывают, что персонал ОП, независимо от возраста и гендерной принадлежности, по критерию вовлеченности в трудовой процесс соответствует возрастному стереотипу, а персонал ИП, и женщины, и сотрудники старшего возраста, не подпадают под стереотипные представления об их слабой трудовой мотивации и вовлеченности.

Встает вопрос о причинах разной трудовой вовлеченности персонала ОП и ИП. Разные типы организационной культуры свидетельствуют о принципиальных различиях в ценностях персонала. Если для персонала ОП характерны клановые и иерархические, то для персонала ИП – рыночные и инновационные ценности [35]. Но оба предприятия имеют довольно схожую историю. Полученные результаты позволяют конкретизировать суть используемых менеджерами управленческих подходов по их отражению в показателях субъективного благополучия сотрудников обоих предприятий, являющегося эмоциональным регулятором трудовой деятельности.

Данные таблицы 1 свидетельствуют, что персонал ОП испытывает стресс в трудовой деятельности и организационных отношениях существенно более высокого уровня, чем персонал ИП. Для персонала ОП всех гендерных и возрастных подгрупп значительно более характерно подавленное настроение, ощущение безнадёжности и усталость. Интересно, что наибольшую негативную эмоциональную нагрузку испытывает молодой персонал ОП. С возрастом, видимо, вырабатывается адаптация к административным требованиям менеджмента и психологическая защита в межличностных отношениях, что является характерным для иерархически-клановой модели ОК. Именно поэтому типичным является желание персонала усилить клановый компонент ОК вместо того, чтобы усилить инновационный [35; 36]. Это свидетельствует о том, что менеджмент ОП продолжает реализовывать уже давно скомпрометировавшую себя в международном менеджменте модель авторитарного управления. В результате персонал ОП чувствует себя значительно более усталым и менее здоровым, чем персонал ИП. Особенно ярко это проявляется при оценке таких зависимых от испытываемого стресса систем, как сердечно-сосудистая и нервная системы. По этим показателям заметна тенденция ухудшения с возрастом, что свидетельствует о том, что отмеченная адаптация к требованиям менеджмента не нейтральна по отношению к самочувствию. В результате сотрудники ОП чувствуют себя значительно старше своего хронологического возраста и тем более своих сверстников, работающих на ИП.

В таблице 2 можно видеть, что оценка менеджерами возраста своих подчиненных совпадает с возрастным самоощущением персонала, хотя есть и некоторые значимые нюансы. Оценки менеджеров ОП более радикальны: мало оценок, соответствующих хронологическому возрасту персонала. В этом, по-видимому, сказывается эмоциональное отношение к неудовлетворительной сложившейся ситуации организационного развития. Тех сотрудников, которые поддерживают политику менеджмента, проявляют активность, вовлеченность, менеджеры считают более молодыми; их меньшинство. Пассивных, усталых, жалующихся на здоровье, оказывающих скрытое сопротивление проводимым организационным изменениям менеджеры считают более старыми; их на ОП большинство.

Менеджеры ИП более адекватно оценивают возраст персонала. Если на ОП оценки соответствия хронологическому возрасту не превышают 16% среди наиболее работоспособных мужчин среднего возраста, то на ИП этот показатель колеблется от 35 до 45%. Принцип оценки персонала как более молодых тот же, что и на ОП. Сотрудники, поддерживающие политику менеджмента, активные, вовлеченные, бодрые, здоровые, независимо от хронологического возраста, оцениваются менеджерами ИП как более молодые.

Подтверждением различий в управлении персоналом являются данные, характеризующие обращения менеджера к персоналу. Результаты таблицы 2 показывают, что менеджеры ОП обращаются к мужскому и женскому персоналу всех возрастных групп в формальной и неформальной ситуациях взаимодействия как к более старшим, чем это происходит на ИП, что в русской традиции проявляется как обращение по имени и отчеству.

Различия между гендерными и возрастными группами персонала везде статистически значимы, причем уровень значимости очень высок. Исключение составляют только мужчины старшей возрастной группы в ситуациях формального взаимодействия: и на ИП, и на ОП менеджеры обращаются к ним в основном по имени и отчеству. Интересным для исследования психологических факторов сдерживания инновационного развития России является традиционное обращение по имени и отчеству, что нетипично в других культурах. Отчество психологически обращает внимание человека к прошлому поколению, возможно, являясь психологическим барьером принятия изменений. В этом смысле не случайно более демократичное обращение к сотрудникам инновационных компаний по имени, что зафиксировало и проведенное исследование.

Таблица 2

Оценка возраста персонала непосредственными руководителями и формы их обращения к разновозрастному персоналу на предприятиях с разной включенностью в инновационные процессы

Возраст	Предприя- тие /пол	Оценка возраста менеджерами (в %)			Формы обращения непосредственного руководителя к подчиненным					
		Моло- же	Хрон.	Старше	Тип ситуации		W	Отношение		W
					Трудо- вая	Неформ.		Дово- лен	Недово- лен	
Молодой	ОП-Ж	34.5	10.5	55.0	2.9	2.7	–	3.3	4.5	*
	ИП-Ж	53.0	35.0	12.0	1.9	1.4	*	1.9	3.3	**
	У				**	**		*	**	
	ОП-М	37.5	16	46.5	3.6	3.5	–	3.7	4.4	–
	ИП-М	50.0	25.0	25.0	2.2	2.3	–	2.0	3.3	**
	У				**	**		**	**	
Средний	ОП-Ж	23.0	20.0	57.0	4.1	3.9	–	3.7	4.3	–
	ИП-Ж	43.0	35.0	22.0	2.8	2.5	–	2.3	3.8	**
	У				**	**		**	–	
	ОП-М	14.7	15.0	70.3	4.3	3.9	–	4.2	4.5	–
	ИП-М	22.0	45.0	33.0	2.4	2.3	–	2.1	3.7	*
	У				**	**		**	*	
Старший	ОП-Ж	27.5	15.5	57.0	4.8	4.1	*	3.9	4.6	*
	ИП-Ж	45.5	35.0	19.5	3.8	2.6	–	1.8	3.5	*
	У				**	*		**	*	
	ОП-М	24.5	14.7	60.8	4.0	4.2	–	3.8	4.8	*
	ИП-М	16.0	46.0	38.0	4.0	3.5	–	2.8	3.3	*
	У				–	*		–	*	

Регулирующая поведение сотрудников роль обращения к ним в ситуациях, когда менеджер доволен сотрудниками или не доволен ими, также может быть проанализирована по данным таблицы 2. Можно видеть, что в ситуациях недовольства менеджеры обоих предприятий увеличивают субъективную дистанцию с подчиненным, обращаясь к нему как к более старшему человеку. Одновременно менеджеры ОП гораздо более суровы в ситуации недовольства подчиненными, чем менеджеры ИП. Исключения составляют женщины среднего возраста: в их случае общая тенденция отмечается, но не достигает уровня статистической значимости. Эти данные являются косвенным подтверждением реализации авторитарного стиля управленческого взаимодействия на ОП, который, безусловно, является стрессогенным фактором, снижающим уровень субъективного благополучия персонала.

Анализ проявлений социально-психологического возраста персонала ОП и ИП позволяет выделить его различные уровни. Базовой характеристикой применительно к возрасту является деятельность. Применительно к трудовой деятельности в условиях перехода экономики в целом и предприятий на инновационный путь развития к таким приобретениям относятся, безусловно, стили взаимодействия, готовность к постоянному обучению, новые компетенции. Для большей части сотрудников предприятия с рыночно-административной организа-

ционной культурой ведущими деятельностью являются трудовая и учебная в самообразовании и системе корпоративного обучения. Для большей части сотрудников ОП ведущими деятельностью являются межличностное общение и внешние по отношению к трудовой деятельности: деятельность в рамках семьи, рекреационная деятельность, иные виды деятельности. Сочетание ведущей деятельности с изученными характеристиками персонала позволяет выделить четыре социально-психологических возраста персонала. Комплексы этих характеристик представлены в таблице 3.

Безусловно, это первая попытка выделить разные проявления социально-психологического возраста, и работа по уточнению показателей социально-психологических возрастов нуждается в продолжении, в том числе на разных категориях работников и в разных типах бизнеса.

Выводы

1. Переход к новому технологическому укладу в условиях старения населения, реализации пенсионной реформы, устойчивых гендерных и возрастных стереотипов обостряет проблему занятости людей старших возрастов, и в особенности женщин, усиливается их вытеснение на малооплачиваемые рабочие места в низкотехнологичные сектора экономики.

2. В управлении персоналом промышленного предприятия в таких условиях целесообразно

Таблица 3

Характеристики	Социально-психологический возраст			
	«Старый»	«Средний»	«Зрелый»	«Молодой»
Ведущая деятельность	Общения, рекреационная	Трудовая	Трудовая	Трудовая и образование
Ценности организационного развития	Клановые	Иерархические	Рыночные	Инновационные
Усталость	Высокая	Умеренная	Умеренная	Низкий уровень
Здоровье по самооценке	Плохое	Среднее	Хорошее	Хорошее
С/О возраста	Старше	Соответствует хронологическому или несколько старше	Соответствует хронологическому или несколько моложе	Моложе
Личностная вовлеченность в трудовой процесс	Низкая: приоритет семейных ролей и ролей частной жизни	Баланс профессиональных ролей и частной жизни	Высокая, ориентация на результат. Приоритет профессиональных и должностных ролей	Высокая, приоритет профессиональных ролей, но только при внедрении инноваций
Оценка возраста менеджерами	Старше хронологического	Соответствует хронологическому или несколько старше	Соответствует хронологическому или несколько моложе	Моложе хронологического

постепенно отказываться от старых подходов, реализуемых с дореформенных времен в контексте иерархически-клановых моделей организационных условий с превалированием авторитарного управленческого взаимодействия. Эти модели не способствуют формированию как у мужского, как и женского персонала всех возрастных групп инновационных ценностей, но порождают в условиях организационных изменений высокий уровень стресса, чувство субъективного неблагополучия, снижают уровень трудовой вовлеченности, усиливая нетрудовую мотивацию. Утрата трудовой деятельностью характера ведущей ведет к тому, что персонал не желает приобретать новые необходимые компетенции и независимо от хронологического возраста соответствует гендерным и возрастным стереотипам, «старому» социально-психологическому возрасту.

Усиление инновационного и рыночного компонента в организационной культуре и соответствующих им моделей управления персоналом имеет принципиально другие эффекты. Независимо от хронологического возраста и гендерной принадлежности персонал сохраняет сбалансированный с иными социальными ролями уровень трудовой вовлеченности или даже преобладание профессиональных и должностных ролей перед остальными, низкий или умеренный уровень организационного стресса. Сотрудники чувствуют себя более здоровыми и молодыми по сравнению с коллегами в иерархических моделях управления. Сохранение трудовой и учебной видов деятельности в качестве ведущих на фоне позитивно-

го субъективного благополучия обеспечивает соответствие среднему, зрелому и молодому социально-психологическому возрасту.

Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ в рамках научного проекта № 19-013-00910.

Список литературы

1. Прогноз социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2036 года / Министрство экономического развития Российской Федерации. 2018. URL: <http://economy.gov.ru/wps/wcm/connect/9e711dab-fec8-4623-a3b1-33060a39859d/prognoz2036.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=9e711dab-fec8-4623-a3b1-33060a39859d> (дата обращения: 27.08.2019).
2. Developments in individual OECD and selected non-member economies. Russian Federation – Economic forecast summary (November 2017). P. 216–219. URL: <http://www.oecd.org/eco/outlook/economic-forecast-summary-russia-oecd-economic-outlook.pdf> (дата обращения: 01.08.2019).
3. Клепикова Е.А., Колосницина М.Г. Эйджизм на российском рынке труда: дискриминация в заработной плате // Российский журнал менеджмента. 2017. № 1. С. 69–88.
4. Клименко Л.В., Посухова О.Ю. Гендерные аспекты прекариатизации труда в российском обществе // Женщина в российском обществе. 2017. № 1. С. 29–40.
5. Nelson T.D. Ageism. Stereotyping and prejudice against older persons. Cambridge, MA: MIT Press, 2004. 253 p.
6. Rauschenbach C., Göritz A.S., Hertel C. Age stereotypes about emotional resilience at work // Educational Gerontology. 2012. V. 38. P. 511–519.

7. Posthuma R.A. Age stereotypes in the workplace: common stereotypes, moderators, and future research directions // *Journal of Management*. 2009. V. 35. № 1. P. 158–188.
8. Zaniboni S., Kmicinska M., Truxillo D.M. et al. Will you still hire me when I am over 50? The effects of implicit and explicit age stereotyping on resume evaluations // *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 2019. V. 28. № 4. P. 453–467.
9. Janssen S., Backes-Gellner U. Occupational stereotypes and gender-specific job satisfaction: industrial relations // *Journal of Economy and Society*. 2016. V. 55. № 1. P. 71–91.
10. Staudinger U.M. Images of aging: Outside and inside perspectives // *Annual Review of Gerontology and Geriatrics*. 2015. V. 35. P. 187–210.
11. Hessel P., Kinge J. M., Skirbekk V., Staudinger U.M. Trends and determinants of the Flynn effect in cognitive functioning among older individuals in 10 European countries // *Journal of Epidemiology & Community Health*. 2018. V. 72. № 5. P. 1–7.
12. Kornadt A.E. Do age stereotypes as social role expectations for older adults influence personality development? // *Journal of Research in Personality*. 2016. V. 60. P. 51–55.
13. Vo K., Forder P.M., Tavener M. et al. Retirement, age, gender and mental health: findings from the 45 and up study // *Aging & Mental Health*. 2015. V. 19. № 7. P. 647–657.
14. Квачев В.Г., Юдина М.А. Индустрия 4.0: поражение работы или победа творческого труда // Государственное управление. Электронный вестник. 2017. Октябрь. С. 140–158. URL: https://www.researchgate.net/publication/320923272_Industria_40_porazenie_raboty_ili_pobeda_tvorceskogo_truda_Industry_40_A_Loss_for_Labor_or_a_Victory_for_Creative_Work (дата обращения: 07.08.2019).
15. Кергроуч С. Индустрия 4.0: новые вызовы и возможности для рынка труда // Форсайт. 2017. Т. 11. № 4. С. 6–8.
16. Гимпельсон В.Е., Капелюшников Р.И., Шарунина А.В. Низкооплачиваемые рабочие места на российском рынке труда: есть ли выход и куда он ведет? // *Экономический журнал ВШЭ*. 2018. Т. 22. № 4. С. 489–530.
17. Bowman D. Statistical representations and stereotypes of youth labor market participation. Insights from Australia // *ResearchGate. Conference Paper*. July 2014. URL: https://www.researchgate.net/publication/268107501_Statistical_Representations_and_Stereotypes_of_Youth_Labour_Market_Participation_Insights_from_Australia (дата обращения: 17.06.2019).
18. Бражников П.П. Теория поколений в кадровой политике и ее связь с конкуренцией работодателей на рынке труда // *Тренды и управление*. 2016. № 2. С. 194–201.
19. Kucherov D.G., Zamulin A.L., Tsybova V.S. How young professionals choose companies: employer brand and salary expectations // *Российский журнал менеджмента*. 2019. Т. 17. № 1. С. 29–46.
20. Захарова Л.Н., Леонова И.С., Мартыанова Т.В. Гендерные проявления социально-психологического возраста персонала предприятий с организационной культурой разного типа // *Проблемы теории и практики управления*. 2018. № 7. С. 107–117.
21. Обухова Л.Ф., Обухова О.Б., Шаповаленко И.В. Проблема старения с биологической и психологической точек зрения // *Психологическая наука и образование*. 2003. № 3. С. 25–33.
22. Анцыферова Л.И. Поздний период жизни человека: типы старения и возможности поступательного развития личности // *Психологический журнал*. 1996. Т. 17. № 6. С. 60–71.
23. Ксенда О.Г., Татарко К.И. Старение через призму социальных, психологических и биологических изменений // *Психолог*. 2018. № 2. С. 55–65.
24. Сапогова Е.Е. Экзистенциально-психологический анализ старости // *Культурно-историческая психология*. 2011. № 3. С. 75–81.
25. Эльконин Д.Б. Избранные психологические труды. М.: Педагогика, 1989. 560 с. Серия «Труды действительных членов и членов-корреспондентов Академии педагогических наук СССР».
26. Парсонс Т. О структуре социального действия. М.: Академический проект, 2000. 880 с.
27. Здравомыслов Л.Г. Потребности. Интересы. Ценности. М.: Политиздат, 1986. 224 с.
28. Schwartz S.H. Refining the theory of basic individual values // *Journal of Personality and Social Psychology*. 2012. V. 10. № 4. P. 663–688.
29. Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент. 1995. М.: МГУ, 416 с.
30. Шейн Э. Х. Организационная культура и лидерство. СПб.: Питер, 2002. 336 с.
31. Камерон К., Куинн Р. Диагностика и изменение организационной культуры. СПб.: Питер, 2001. 320 с.
32. Захарова Л.Н., Коробейникова Е.В., Леонова И.С. Ценностный конфликт и психологическая жизнеспособность персонала российских предприятий. Н. Новгород: ННГУ, 2017. 412 с.
33. Kessler R.C., Andrews G., Colpe L.J. et al. Short screening scales to monitor population prevalences and trends in non-specific psychological distress // *Psychological Medicine*. 2002. V. 32. P. 959–976.
34. Kuhn M.H., McPartland T.S. An empirical investigation of self-attitudes // *American Sociological Review*. 1954. V. 19. № 1. P. 68–76.
35. Zakharova L., Leonova I., Zaladina A. Value readiness for organization changes and labor involvement of engineering staff // *The European Proceedings of Social & Behavioral Sciences EPSBS*. 2019. V. LVIII. № 147. P. 1272–1279.
36. Саралиева З.Х., Захарова Л.Н. Женщины как персонал современного предприятия: ценностный аспект // *Женщина в российском обществе*. 2017. № 3. С. 45–57.

SOCIO-PSYCHOLOGICAL AGE IN LABOR ACTIVITIES*L.N. Zakharova, I.S. Leonova, A.I. Makhalin*

National Research Lobachevsky State University of Nizhny Novgorod

The results of a theoretical and empirical study of the content, determination and manifestations of the socio-psychological age in labor activity are presented. An analysis of the characteristics of the labor market in the conditions of changing technological patterns and the effects of age-related stereotypes is presented. The methodological basis of the study is made up of the theoretical provisions of T. Parsons on the structure of social action, of S.L. Rubinshtein on the external and internal determination of psychological phenomena, of U. Staudinger on the psychological age, and of E. Schein on organizational culture as the socio-psychological context of work. K. Cameron's and R. Quinn's methods for assessing the type of organizational culture and organizational and cultural preferences, M. Kuhn's and T. MacPartland's personal identification methods, R. Kessler's methods for assessing stress exposure during labor activities, authors' questionnaires for assessing subjective well-being and assessing the age of staff by managers have been applied. The expediency of the study of socio-psychological age as an interactive phenomenon and social action for certain types of activity, the possibility of its assessment on the basis of compliance/inconsistency with age stereotypes and levels of determination of social action have been revealed. The results of an empirical study of the socio-psychological age of industrial enterprises' personnel with different involvement in innovative processes have been presented. The analysis of subjective well-being of the staff, organizational culture and managerial approaches corresponding to its types in determining the socio-psychological age of staff has been carried out. Four socio-psychological ages of the staff and their characteristics have been identified. Recommendations on improving management at workplaces and in the corporate training system have been formulated. The approaches to prospective studies of the socio-psychological age of the staff have been determined.

Keywords: industry 4.0, labor market, innovations, employment, age stereotypes, gender stereotypes, psychological age, socio-psychological age, labor involvement, organizational culture, managerial interaction, corporate training.