

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ СТАРЕНИЕ РАБОТНИКА КАК СОЦИАЛЬНОЕ ДЕЙСТВИЕ: ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ АСПЕКТ

*Людмила Николаевна Захарова,
Зарэтхан Хаджи-Мурзаевна Саралиева (zara@fsn.unn.ru),
Ирина Сергеевна Леонова*

Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет
им. Н.И. Лобачевского, Нижний Новгород, Россия

Цитирование: Захарова Л.Н., Саралиева З.Х., Леонова И.С. (2019) Социально-психологическое старение работника как социальное действие: организационный аспект. *Журнал социологии и социальной антропологии*, 22(4): 88–119.
<https://doi.org/10.31119/jssa.2019.22.4.4>.

Аннотация. Статья содержит результаты теоретико-эмпирического исследования современных представлений о стереотипах возрастной предвзятости как барьерах трудовой занятости людей старшего возраста. Показано, что старение представляет собой интерактивный процесс со сложной социальной и личностной детерминацией и может быть рассмотрено как социальное действие. Представлена авторская модель детерминации социально-психологического старения как социального действия применительно к трудовой деятельности в условиях вариативности организационных культур, характерной для транзитивной экономики современной России. Приведены результаты эмпирической проверки модели социально-психологического старения, полученные при исследовании проявлений социально-психологического возраста разновозрастного женского и мужского инженерного персонала инновационного и проблемного производственных предприятий и его соответствия/несоответствия возрастным стереотипам по уровням социальной детерминации старения: неготовности к инновационным организационным изменениям (уровень организационной культуры), низкой трудовой вовлеченности (личностный уровень), подверженности стрессу, усталости, плохого состояния здоровья (психофизиологический уровень). Изучена самооценка возраста инженерным персоналом и оценка его возраста непосредственными руководителями. Показано, что социально-психологический возраст персонала предприятий с организационной культурой рыночно-инновационного типа имеет характеристики более молодого социально-психологического возраста и не подпадает под характеристики стереотипов старости. Наоборот, характеристики социально-психологического возраста персонала в организационной культуре иерархически-кланового типа соответствуют стереотипам старости независимо от хронологического возраста. Дан анализ детерминации феномена организационно-культурного возрастного единства, который состоит в том, что характеристики социально-психологического возраста персонала внутри организационной культуры одного типа независимо от хронологического возраста и ген-

дерной принадлежности более близки, чем в организационной культуре другого типа. Сформулированы направления актуальных междисциплинарных исследований, направленных на раскрытие закономерностей, лежащих в основе управления социально-психологическим возрастом персонала.

Ключевые слова: возрастные стереотипы, персонал, старение, социальное действие, социально-психологический возраст, ценности, организационная культура, управление.

Постановка проблемы. 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 (Прогноз... 2018:8). 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 прогнозов не только 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 (Developments... 2017).

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

Тема возраста всегда была актуальной для исследователей в самых разных областях науки: от биологии и медицины до психологии и социологии. В настоящее время во всем мире и особенно в экономически развитых странах тематика возраста приобретает новые грани. Если еще совсем недавно интересы исследователей концентрировались вокруг детских и молодых возрастов, то в последние десятилетия все больше исследований проводится в отношении старших возрастов.

С каждым если не годом, то десятилетием все больше людей задаются вопросом о продлении активного трудоспособного периода своей жизни. Сохранение рабочего места или трудоустройство после выхода на пенсию все чаще становятся значимым вариантом для пожилых людей.

Но даже если человек старшего возраста решил или вынужден продолжать трудовую деятельность, тем более найти новую работу, это сделать совсем непросто. 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 (Петрова 2013; Гимпельсон и др. 2018; Клепикова, Колосницина 2017; Клименко, Посухова 2017). Переход к новому технологическому укладу только обостряет проблему, формируя новые требования к компетенциям, постоянному обучению и самообучению (Кергоуч 2017).

Не только в России, но и в развитых странах живы возрастные и гендерные стереотипы, в соответствии с которыми женщины и работники старших возрастов не интересны работодателям, тем более в высокотехнологичных сферах занятости. Вот только не полный список возрастных стереотипов: сопротивление организационным изменениям; невосприимчивость нового; снижение мотивации труда и низкий уровень вовлеченности в трудовой процесс; усталость, часто хроническая; консерватизм, отсутствие способностей к обучению; 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 (Chui et al. 2001; Nelson 2004; Raushenbach et al. 2012; Bobbit-Zeher 2011; Posthuma 2009, Staudinger 2015; Zaniboni et al. 2019). Но все же негативных характеристик больше.

Проводимая в России пенсионная реформа, связанная с повышением пенсионного возраста в условиях серьезных проблем экономического роста, перехода к новому технологическому укладу и сформировавшихся достаточно устойчивых негативных установок значительной части работодателей в отношении работников старших возрастов, еще более обостряет ситуацию на рынке труда, обуславливая необходимость научных исследований возрастных проявлений в трудовом поведении.

Вместе с ростом интереса к поздним возрастам становятся все более отчетливыми новые аспекты проблемы возраста как фундаментальной научной проблемы. Именно поздние возрасты в значительно большей мере, чем ранние, обнаруживают неоднозначность этого феномена и его сложную биосоциальную детерминацию. Меняются хронологические рамки репродуктивного и брачного возрастов. К настоящему времени введены понятия биологического (Nakamura, Miyao 2003; Jylhävä et al. 2017), психологического (Montepare, Lachman 1989; Staudinger 2015), социально-психологического (Захарова и др. 2018) и социального возраста (Rose 1972; Stodd 2016).

Все более становится понятным, что нужно оценивать многомерность человеческого развития и старения, совокупность внешних и внутренних

факторов разной природы при анализе старения конкретного человека, поскольку его развитие и старение — это не только биологический, но и интерактивный процесс, в котором активную позицию может занять и занимает сам человек, используя свое отношение к старению, мотивацию, ресурсы в виде образования, знаний, современных технологий сдерживания старения. Этот процесс характеризуется впечатляющей пластичностью, которая влечет за собой относительность значения хронологического возраста.

Множество культурных, экономических, психологических факторов, уровень образования, усвоенные социальные роли определяют, что может проявляться как психологический возраст конкретного человека (Aurely, Baldazzi 2001; Staudinger, 2015; Staudinger et al. 2016). Представляется, что еще более конструктивным в отношении людей поздних возрастов будет понятие социально-психологического возраста (СПВ).

Так, психологический возраст является отражением субъективного самочувствия человека, обнаруживающего у себя значимые для него характеристики того или иного хронологического возраста. Приоритеты оценок при этом определяются в зависимости от личностной иерархии мотивов.

СПВ — это одновременно субъективный и социальный феномен. В нем, 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. Человек не может требовать, чтобы его воспринимали мотивированным, компетентным и эффективным, он может только быть таким, убеждая остальных всем своим обликом и моделями поведения (Захарова и др. 2018; Саралиева и др. 2018).

Таким образом, можно выделить противоречие, являющееся обоснованием актуальности исследования социально-психологического старения применительно к трудовой деятельности. Это противоречие между устойчивостью возрастных стереотипов и реальностью успешной работы значительного числа людей старшего возраста. Исследования не подтверждают тотального снижения психических функций и изменения установок у большинства пожилых людей (Обухова и др. 2003; Kunze et al. 2013; Vo et al. 2015; Kornadt 2016; Hessel et al. 2018).

Вместе с тем стереотипы не возникают на пустом месте. Социальные стереотипы старости, как и любые другие, представляют собой устойчивые

обобщенные, как правило, неосознаваемые привычные формы мышления и действия, сокращающие время принятия решений и исключающие дифференцированный индивидуальный взгляд на те или иные характеристики конкретного человека (Aronson 2011). В связи с этим встает задача выявления условий проявления качеств работника, соответствующих возрастным стереотипам, и поиска условий и механизмов, смягчающих или снимающих действие стереотипов старости.

Теоретические основания исследования. В науке собраны многочисленные данные о множественных гетерогенных проявлениях возраста как биосоциального и интерактивного феномена, его сложной детерминации (Burnside 1979; Анциферова 1996; Обухова 2003; Staudinger 2015, 2016; Ксенда, Татарко 2018). Они позволяют рассматривать движение человека по возрастной траектории — его развитие и старение — как социальное действие, а конкретную совокупность возрастных проявлений, характерную для каждого человека на каждом этапе этой траектории, — как возраст во всей его многоликости. Большие возможности теоретического осмысления старения как интерактивного феномена можно найти в таких фундаментальных теориях, как теория деятельности Б.Ф. Ломова (Ломов 2008) и теория самодетерминации Е. Деци и П. Райана (Ryan, Deci 2017). Однако в этих теориях акцент поставлен на роли индивидуальных особенностей человека в детерминации его активности. Фундаментальная теория социального действия Т. Парсонса (Парсонс 2000) позволяет не только сделать анализ социально-психологической возрастной феноменологии в ее системной внешней и внутренней детерминации, но и определить важнейшие взаимосвязанные направления исследований возрастной проблематики по относительно самостоятельным сферам жизнедеятельности человека, в том числе в трудовой деятельности.

Применение теории социального действия предполагает исследование системно связанных детерминант на уровнях культуры общества, культуры социального контекста, в котором наблюдается тот или иной феномен, рассматриваемый как социальное действие, на уровне личности людей, в действиях которых проявляется феномен, и, наконец, на уровне организма в совокупности значимых психофизиологических и физиологических характеристик. К последним относятся стресс, связанные с ним усталость и состояние здоровья (Китаева-Смык 2009, Eldadah 2010; Aldwin, Yancura 2010; Федотова 2013; Wong, Shobo, 2017; Magalhaes, Passos 2018). Особое значение применение теории социального действия к проблеме социально-психологического старения может иметь в связи с тем, что она позволяет рассмотреть не только личностные установки человека, но и культурные и организационные регуляторы этого процесса, что, в свою очередь, может



Рис. Системная детерминация социально-психологического старения персонала

открыть возможности социального управления социально-психологическим старением, по крайней мере на рабочих местах.

На рисунке представлена теоретическая модель детерминации социально-психологического старения персонала. За основу модели в качестве теоретической основы взяты идеи Т. Парсонса о структуре социального действия и его детерминации (Парсонс 2000), положения теории Э. Шейна о функциях организационной культуры (Шейн 2002), идеи А.Г. Здравомыслова (Здравомыслов 1986) и концепция ценностей как предикторов поведения С. Шварца (Schwartz 1994). Конкретное содержание культурного уровня модели представлено в соответствии с российской спецификой. Социологические исследования последних лет позволяют выявить в установках людей влияние общекультурных ценностей на социально-психологическое старение.

Ценностная специфика уровня культуры современного российского общества, естественной частью которого является персонал организаций, состоит в безусловном доминировании ценностей безопасности, отноше-

ний и стабильности. Причем ценность стабильности, по данным ВЦИОМ, не только занимает первое место в системе ценностей, но и усиливается с течением времени. Ценности прогресса и развития, более корреспондирующие с инновационностью, тоже присутствовали до 2017 г. и даже усиливались, но все же серьезно уступали ценности стабильности (Лебедева, Татарко 2007; Российское... 2009; ВЦИОМ 2016; Федотова 2017; Жизненные... 2017).

К настоящему времени в России произошли достаточно значимые изменения в системе ценностей. Все меньшую роль играют факторы индивидуальной активности в трудовой деятельности. Значение социального статуса снизилось с 73 п. в 2009 г. до 39 п. в 2017 г. Карьерный рост при этом занял последнее место в сложившейся иерархии (-15 п. — падение с 14 п. в 2014 г.). Менее значимо, чем в предыдущие годы, стало материальное благосостояние семьи, и это при многолетнем падении реальных доходов (90 против 95–97 п.) (Жизненные... 2017). Эти данные показывают, что общество достигло определенного уровня адаптации к существующим экономическим условиям, и большая его часть не видит возможности изменить их, а потому и не испытывает желания прикладывать усилия по их изменению.

Вместе с тем исследования ценностей россиян с учетом специфики возрастных групп показали малый ценностный консенсус. Это означает, что общие тенденции, выявленные в социологических опросах, не являются объединяющими, и особенно это относится к ценностям «открытость изменениям — сохранение», прямо связанным с СПВ персонала как части общества (Магун, Руднев 2011). Эти данные имеют большое значение для понимания ценностной неоднородности российского общества в отношении изменчивости условий жизни и трудовой деятельности.

Традиционно склонность к новому и риску ассоциируется с более молодыми, а ценности стабильности и безопасности — с более старшими возрастами. Следовательно, общекультурные ценности скорее обеспечивают пополнение персонала предприятий работниками, значительная часть которых, независимо от возраста, не разделяет рыночные и инновационные ценности. Рыночные ценности предполагают внутреннюю конкуренцию персонала, разрушающую сложившиеся отношения, а инновации несут в себе риски стабильности, следовательно, стресс и неуверенность как в собственной компетентности, так и в завтрашнем дне. Чтобы выявить специфику управленческих влияний на социально-психологическое старение, необходимо исследовать проявления СПВ в разных организационных условиях.

Дизайн эмпирического исследования. Проведено исследование, имеющее целью выявления проявления СПВ инженерного корпуса предприятий с разной включенностью в инновационные процессы. Эмпирической базой исследования стали два крупных машиностроительных предприятия, оба с продолжительной, еще советской историей и общим количеством сотрудников, превышающим 7 тыс. человек на каждом. Одно из них 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). Его жизнеспособность много лет поддерживается государством. Организационные условия, проявляющиеся в организационной культуре (ОК) предприятий, выявлены с помощью метода диагностики типа ОК (OCAI) К. Камерона и Р. Куинна. Последующий анализ данных осуществлен по их типологии ОК (Камерон 2001).

В качестве ключевых проявлений СПВ изучено соответствие/несоответствие следующим возрастным стереотипам, относящимся к разным уровням детерминации социально-психологического старения: неготовность к принятию инноваций (уровень организационной культуры), личностная вовлеченность в трудовой процесс (уровень личности), подверженность стрессу, самооценка усталости и состояния здоровья (психофизиологический уровень). Психологическая составляющая СПВ определена с помощью самооценки своего возрастного самочувствия, а социальная составляющая — с помощью оценки возраста персонала их непосредственными руководителями.

Ценностная готовность к инновационному развитию предприятия изучена с использованием метода OCAI.

Личностная вовлеченность в трудовой процесс изучена с помощью метода личностных самоидентификаций М. Куна и Т. Макпартленда (Kuhn 1954). Поскольку важно выявить мотивацию персонала на протяжении 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.

Подверженность организационному стрессу изучена с помощью шкалы Р. Кесслера (Kessler 2002).

Усталость от организационных условий, самооценка состояния здоровья и возрастного самочувствия изучены с помощью авторской анкеты, сочетающей вопросы с методом прямого шкалирования.

Руководители структурных подразделений, персонал которых вошел в состав респондентов, оценили свое восприятие возраста сотрудников с помощью сопряженной анкеты.

Примеры вопросов анкеты.

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 устаете 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

2.3. Домашняя работа:

0 ___ 1 ___ 2 ___ 3 ___ 4 ___ 5 ___ 6 ___ 7 ___ 8 ___ 9 ___ 10».

Вопрос 5.2.

Все ли в порядке с вашей сердечно-сосудистой системой?

-5 ___ -4 ___ -3 ___ -2 ___ -1 ___ 0 ___ +1 ___ +2 ___ +3 ___ +4 ___ +5

Чувствую себя

Чувствую себя

буквально инвалидом

полностью здоровым

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

В качестве методов статистической обработки данных использованы непараметрические критерии Манна-Уитни и Вилкоксона, а также метод ранговой корреляции Спирмана.

Респонденты. В качестве респондентов в исследовании приняли участие инженеры обоих предприятий: по 110 женщин и 130 мужчин. Каждая группа объединяла три возрастных подгруппы мужчин и женщин примерно в равных пропорциях: до 35 лет; между 36 и 54 годами для женщин, 59 — для мужчин; старше 55 лет для женщин и старше 60 — для мужчин. От каждого предприятия в качестве экспертов выступили по 14 менеджеров.

Анализ результатов эмпирического исследования. Обобщенные результаты исследования представлены в таблице 1 соответственно уровням детерминации СП старения, в таблице 2 — данные о статистической

значимости различий между наиболее значимыми показателями СПВ персонала обоих предприятий.

Уровень организационной культуры. В трудовой деятельности ОК является ее социально-психологическим и организационным контекстом, содержащим ценности и соответствующие им модели поведения (Шейн 2002, Montani et al. 2014). Она может служить и источником удовлетворенности трудом и порождать сильный организационный стресс (Cameron 2003; Cooper et al. 2005; Cranwell-Ward, Abbey 2005; Bellou 2010; Everly et al. 2013) Данные таблицы 1 показывают, что на ОП сложился иерархически-клановый тип ОК с определенным присутствием рыночного компонента и крайне малыми значениями инновационности, что вполне типично для предприятий с проблемами модернизации и перехода на инновационный путь развития (Дырин 2006; 2009; Захарова и др. 2017).

Такая оценка прослеживается во всех группах респондентов. Вместе с тем возрастные группы все же различаются в оценках инновационного компонента: самые минимальные оценки зафиксированы в группах молодых мужчин и женщин, а также мужчин среднего возраста (10,4 %, 11,7 и 11,4 % соответственно) и достигают максимума (16 %) у старших мужчин. В этих же группах можно видеть наиболее высокие показатели иерархичности ОК. Различия с остальными группами статистически значимы и отражают переоценку инновационности более старшими сотрудниками.

Такое положение дел отражает многолетние проблемы предприятия, менеджмент которого в силу тех или иных обстоятельств не смог перевести его в рыночно-инновационный формат развития. Новый менеджмент не может мириться с продолжающейся стагнацией, его политика развития и конкретные действия направлены на ускоренное внедрение новых производственных технологий. Однако эти усилия сталкиваются с молчаливым сопротивлением персонала, добрым словом вспоминающего прежнее руководство. Данные о ценностных предпочтениях персонала ОП объясняют и конкретизируют сложившуюся ситуацию. Молодая часть персонала, даже отмечая низкий уровень инновационности, не настроена усиливать ни инновационный, ни рыночный компоненты, а, как и персонал остальных возрастных групп, желает безусловной доминанты кланового компонента.

За этими цифрами стоит реакция на действия менеджмента. Реализуемые подходы к управлению не вызвали желания у персонала переходить к рыночно-инновационной парадигме. Наоборот, сотрудники ищут сплочения, взаимной поддержки друг у друга в сложившейся ситуации. Таким образом, на уровне ценностной готовности к принятию организационных

Таблица 1

Характеристики социально-психологического возраста персонала ординарного и инновационного предприятий

Характеристики	Ординарное предприятие (ОП)						Инновационное предприятие (ИП)						
	Мужской персонал			Женский персонал			Мужской персонал			Женский персонал			
	До 35	36-59	От 60	До 35	36-54	От 55	До 35	36-59	От 60	До 35	36-54	От 55	
Уровень ОК	Фклан	22.9	28.3	24.1	26.1	26.2	27.2	17.6	17.4	16.5	20.5	19.8	17.9
	Пклан	37.8	38.2	35.0	37.2	41.5	40.4	23.9	18.3	21.8	27.3	21.5	24.0
	W	**	**	*	*	**	*	*	-	-	*	-	*
	Фадх	10.4	11.4	13.6	11.7	12.8	13.9	28.3	27.5	25.6	29.5	26.8	26.6
	Папх	12.8	12.4	15.6	12.6	12.4	14.0	33.2	33.4	30.6	25.7	28.4	29.7
	W	-	-	-	-	-	-	*	T	T	T	-	-
	Фрынок	25.1	19.1	21.2	19.2	21.8	18.9	35.7	38.8	33.1	33.2	32.0	31.6
	Прынок	21.5	17.6	18.5	18.3	15.7	16.3	32.1	38.7	34.2	30.6	35.7	32.2
	W	-	-	-	-	T	-	-	-	-	-	-	-
	Фиерарх	40.6	39.2	38.7	42.9	38.3	38.5	27.1	25.9	29.2	28.1	28.7	28.3
Пиерарх	27.9	31.8	30.8	32.1	30.3	28.8	16.5	14.5	15.7	16.4	15.4	14.2	
W	*	T	T	T	-	T	*	*	*	T	T	T	
Уровень личности: В	Актуальная	1.4	1.6	1.25	0.9	0.9	1.1	1.9	1.9	1.5	1.6	1.5	1.5
	ч/з 5 лет	1.1	0.6	0.3	0.5	0.8	0.5	2.2	1.6	1.7	1.4	1.5	1.2
W	*	*	*	T	-	*	-	-	T	T	T	-	T

Психо-физиологический	С/О УТ	7.3	7.6	5.0	6.1	6.7	4.8	6.4	5.7	4.5	6.2	5.9	4.7
логический	С/О ОУ	8.8	7.2	4.9	8.3	8.0	5.2	3.1	4.3	3.1	4.2	4.8	4.0
Стресс	W	*	-	-	*	*	*	*	*	*	*	T	T
Уровень	Стресс	2.6	2.2	1.9	2.6	2.1	1.8	1.1	1.2	1.3	1.4	1.2	1.1
	С/О Зсс	2.4	1.5	0.7	2.7	2.4	1.6	3.6	3.6	2.1	4.3	3.8	3.0
	С/О Знс	1.9	2.6	2.6	2.3	2.4	1.6	2.9	4.1	3.6	3.3	3.4	2.9
	ПСвК	-2.3	-2.6	1.5	-1.4	-4.1	-2.2	3.4	3.7	3.5	2.8	3.8	4.0
С / О В (% / лет)	старше	70/7	70/10	77/9	70/7	54/45	5/10	23/3	10/6	14/10	16/3	10/3.5	5/5
	хрон	15	15	23	10	36	25	30	20	36	21	20	2
О В М (в %)	молож	15/3	15/3.5	-	20/5	10/3	70/6	47/3	70/6	50/7	63/4	70/3.5	75/6
	старше	46.5	70.3	60.5	55	57	57	25	22	38	12	22	19.5
	хрон	16	15	15	10.5	20	15.5	25	45	46	35	35	35
	молож	37.5	14.7	24.5	34.5	23	27.5	40	33	16	53	43	45.5

Примечание: адх — адхократический, иерарх — иерархический компоненты ОК; Ф — фактическое присутствие ценности в ОК предприятия (в %), П — предпочтительный для персонала уровень ценности в ОК предприятия (в %); С/О УТ — самооценка усталости от трудовой деятельности; С/О ОУ — самооценка усталости от организационных отношений; С/О Зсс — самооценка здоровья сердечно-сосудистой системы; С/О нн — самооценка состояния нервной системы; ПСвК — психологическое самочувствие в трудовом коллективе; ОВМ — оценка возраста персонала менеджерами; W — статистическая значимость различий по критерию Вилкоксона: * $p \leq 0.05$; ** — $p \leq 0.01$, T — тенденция; - — статистически значимые различия отсутствуют.

Таблица 2
Статистическая значимость различий между совокупностями показателей социально-психологического
возраста персонала ординарного и инновационного предприятий

Возраст, критерий	Пред- приятие/ Пол	Инновацион- ный компо- нент ОК		С/О У	Стресс	С/О 3	Вовлеченность		С/О воз-раста (моло- же)
		Ф	П				Акт	Ч/з 5 лет	
До 35, W	опМ-ипМ	**	*	**	**	Т	*	*	*
	опЖ-ипЖ	**	**	*	**	**	*	*	**
36-54 (59), W	опМ-ипМ	*	*	**	*	**	*	*	*
	опЖ-ипЖ	*	*	*	*	**	*	*	*
От 55 60, W	опМ-ипМ	*	*	*	*	*	*	*	Т
	опЖ-ипЖ	**	**	*	*	*	*	*	—
До 35-36-54 (59), U	опМ	—	—	Т	*	*	*	*	—
	опЖ	—	—	*	—	—	Т	—	—
	ипМ	—	—	—	—	—	—	—	—
	ипЖ	—	—	—	Т	Т	—	—	—
От 36-54 (59) — от 55(60), U	опМ	—	—	*	—	*	Т	—	—
	опЖ	—	—	*	Т	*	—	—	**
	ипМ	—	—	—	—	*	Т	—	—
	ипЖ	—	—	—	—	Т	—	—	—

Примечание: Ж — женщины, М — мужчины; U — статистическая значимость различий по критерию Манна-Уитни; W — статистическая значимость различий по критерию Вилкоксона: * — $p \leq 0.05$; ** — $p \leq 0.01$, Т — тенденция; — — статистически значимые различия отсутствуют

изменений можно видеть значительный потенциал снижения СБ на рабочем месте у значительной части сотрудников ОП.

На ИП ситуация принципиально другая. Хотя и здесь отмечается переоценка старшими группами инновационности, но различия находятся в пределах статистической погрешности. Показатели всех групп респондентов статистически значимо превышают аналогичные показатели персонала ОП (табл. 2). Удельный вес инновационных ценностей примерно одинаков во всех гендерных и возрастных подгруппах и колеблется от 26,6 % в группе старших женщин до 29,5 % в группе молодых женщин. Мужчины чуть более сдержанны в оценках, но различия не выходят за пределы статистической погрешности. Организационные изменения, связанные с внедрением новых производственных технологий и совершенствованием управления, стали обычным условием трудовой жизни. Работники, имеющие значительный стаж работы на предприятии, вспоминают, что было нелегко. Но трудности модернизации совпали с общими трудностями, которые переживала страна, усилия менеджмента и персонала не пропали даром. Сейчас эта история служит успешной адаптации новых сотрудников, которые далеко не всегда приходят после колледжей и вузов, в которых они могли приобрести готовность к трудовой жизни в рыночно-инновационных условиях. Профессиональная и упорная работа менеджмента дала результат, состоящий в том, что независимо от гендерной принадлежности и возраста инженерный корпус оценивает сложившуюся ОК как рыночно-иерархическую с выраженным инновационным компонентом, что тоже типично для инновационных промышленных предприятий (Захарова и др. 2017). И что самое важное, сотрудники желают остаться в такой модели, связывая с ней будущее предприятия. Причем и женщины, и мужчины старших возрастов имеют наиболее выраженные ценности приоритеты инновационного развития: усиление инновационного компонента с 22,2 до 29,7 и с 21,3 до 28,3 % соответственно. Есть тенденции к снижению рыночного компонента и усилению кланового, но в пределах статистической погрешности. Все это свидетельствует о ценностной готовности сотрудников ИП, независимо от гендерной принадлежности и хронологического возраста, к организационным изменениям.

Традиционно ценности инновационности ассоциативно связываются с молодыми возрастами. Результаты показывают, что старшие сотрудники предприятия с рыночно-иерархическим типом ОК, имеющей выраженный инновационный компонент, вполне справляются с условиями постоянно идущих изменений и не имеют желания изменения организационных условий. Поэтому можно видеть, что сотрудники ИП не под-

падают под характеристики возрастного стереотипа неготовности к инновационному развитию, и сотрудники старших возрастных групп по приверженности ценностям инновационности психологически моложе молодых сотрудников предприятий с традиционной иерархически-клановой моделью ОК. Конечно, это первые результаты, полученные на неслучайно выбранных предприятиях. Безусловно и то, что по своим ценностным предпочтениям персонал неоднороден. Расчеты показывают только характеристики критической массы. Но это важно, поскольку ОК задает ценности и подсказывает эффективные модели поведения, определяя вектор адаптации для всего персонала. Таких предприятий пока не так много, но изучение управленческих подходов, реализуемых их менеджментом, может дать ответы на многие вопросы, связанные с имеющимися место неудачами инновационного развития экономики. Более того, встают и новые вопросы. Реализуемая модель рыночно-иерархической модели ОК с выраженным инновационным компонентом находится в определенном противоречии с ценностями традиционной культуры. Рыночная составляющая несет в себе требования внутренней конкуренции, противоречия ценности отношений, а инновационность связана с рисками, противоречащими ценности стабильности и безопасности. Следовательно, встает проблема согласованности ценностей национальной и организационной культур, поиск управленческих подходов, сочетающих высокое качество трудовых отношений и новаторство.

На личностном уровне детерминации социально-психологического старения рассмотрена личностная вовлеченность инженерного персонала в трудовой процесс. Данные показывают, что сотрудники этих инновационного и ординарного предприятий существенно различаются личностной трудовой вовлеченностью в трудовую деятельность.

Трудовая вовлеченность сотрудников ИП существенно выше, причем не только на момент исследования, но и на пятилетнюю временную перспективу. Различия особенно остро проявляются в старших возрастных группах. Начиная с мужчин среднего возраста у персонала ОП падает желание продолжать трудовую деятельность, в то время как для персонала ИП такая тенденция нехарактерна. Можно видеть падение трудовой вовлеченности, но оно не достигает уровня статистической значимости. Таким образом, персонал старшего возраста ординарного предприятия подпадает, а инновационного предприятия не подпадает под характеристики возрастного стереотипа, в соответствии с которым персонал старших возрастов имеет низкий уровень трудовой вовлеченности.

Психофизиологический уровень детерминации социально-психологического старения изучен в комплексе характеристик, и их анализ позво-

ляет ответить на вопросы о причинах различий в ценностной приверженности и трудовой вовлеченности персонала ОП и ИП. Первое, что привлекает внимание в полученных данных, это различия в чувстве усталости, которое испытывает персонал ОП и ИП. Данные показывают, что во всех возрастных и гендерных группах усталость от организационных условий у сотрудников ИП статистически значимо ниже, чем в соответствующих группах ОП. Особенно это заметно в отношении молодых сотрудников. Их усталость достигает уровня 8.3 балла у женщин и 8.8 баллов у мужчин из 10 возможных. По-видимому, господствующий бюрократический тип управления в условиях организационных изменений, предполагающих переход к рыночно-инновационной парадигме развития, вызывает наиболее сильную реакцию у молодых. Нельзя не отметить, что на ОП уровень усталости от организационных условий, как правило, выше, чем от собственно трудовой деятельности. Этого не отмечается на ИП: там уровни усталости от организационных условий и трудовой деятельности близки, а у старших мужчин даже статистически значимо ниже. Вместе с тем на ИП усталость в молодых группах от трудовой деятельности выше, чем в остальных возрастных группах, и статистически значимо превышает уровень усталости от трудовой деятельности на ОП (у молодых женщин 6.2 баллов на ИП против 4.2 баллов на ОП, $p \leq 0.05$), у молодых мужчин 6.4 балла на ИП против 3.1 балла на ОП, $p \leq 0.05$), что свидетельствует о том, что трудовая деятельность на ИП предъявляет очень серьезные требования к персоналу, и нужно время для достижения оптимальной адаптации. Но желания снизить в этих условиях уровень инновационности не наблюдается, что свидетельствует о том, что самочувствие молодых инженеров не страдает. На ОП молодой персонал устает не столько от труда, сколько от организационных условий.

При оценке состояния здоровья персоналом ОП и ИП в целом нет различий в молодых группах и у женщин среднего возраста. Различия появятся у мужчин среднего возраста и усиливаются в старших группах, что свидетельствует о том, что сотрудники ИП чувствуют себя в старших возрастах лучше, чем их сверстники на ОП. Более интересна картина состояния самооценки состояния сердечно-сосудистой, нервной систем персонала обоих предприятий. Статистически значимые различия в пользу ИП зафиксированы во всех гендерных и возрастных группах. Эти показатели выбраны неслучайно. Именно эти системы наиболее чутко реагируют на стресс, переживаемый работниками. Если обратиться к данным по организационному стрессу, то можно видеть, что во всех гендерных и возрастных группах стресс статистически значимо выше на ОП, причем наиболее сильно он проявляется в группах молодых мужчин и женщин.

Таким образом, можно предположить, что персонал более старших возрастов имеет больший опыт иерархического управления, менее остро реагирует на имеющиеся организационные условия, находит более эффективные способы купирования стресса. Тем не менее длительное пребывание в стрессовых условиях со временем сказывается на состоянии сердечно-сосудистой и нервной систем, на общем самоощущении здоровья. Есть, безусловно, и общие тенденции в оценке состояния здоровья сотрудниками ОП и ИП. Это ухудшение с возрастом состояния сердечно-сосудистой системы, особенно у мужчин. Но все же самооценка состояния здоровья старших мужчин на ИП существенно лучше, чем у их сверстников на ОП (2.1 против 0.7 соответственно).

Таким образом, можно видеть, что персонал ИП чувствует себя существенно бодрее, моложе, испытывает значительно меньше стресса, чем персонал ОП. Это свидетельствует о том, что на уровне самооценки субъективного благополучия организационные условия рыночного и инновационного типа создают для персонала условия чувствовать себя более молодыми, чем их сверстники в иерархически-клановой модели организационных условий. Персонал ИП не соответствует возрастным стереотипам, в соответствии с которыми персонал старших возрастов склонен к стрессу, чувствует себя усталым и нездоровым.

Это можно увидеть, обратившись к данным, непосредственно касающимся возрастной самооценки сотрудников ОП и ИП.

Сотрудники ОП чувствуют себя значительно старше своего хронологического возраста. В группе молодых средние значения достигают 7.3 лет у женщин и 10.6 лет у мужчин. 70 % старших мужчин чувствуют себя старше своего хронологического возраста, средние значения достигают 10 лет. Только старшие женщины чувствуют себя моложе своего хронологического возраста в среднем на 5.9 лет. Но следует учесть, что если для женщин ИП — это возрастная самооценка в труде, то для женщин ОП при их слабой трудовой вовлеченности это естественная женская возрастная самооценка в частной жизни. Персонал ИП оценивает свое возрастное самочувствие как более молодое. Мужской персонал от 47 % из группы молодых чувствует себя в среднем моложе на три года, 70 % мужчин среднего возраста чувствуют себя в среднем на шесть лет, и половина старших мужчин, — на семь лет моложе своего хронологического возраста. Еще больше женщин: от 63 до 75 % тоже чувствуют себя моложе от трех до пяти лет.

Оценка менеджерами возраста своих подчиненных на ИП и ОП в целом 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 и вовлеченность, менеджеры воспринимают как более молодых: их меньшинство. Пассивных, усталых, жалующихся на здоровье, оказывающих скрытое сопротивление проводимым организационным изменениям менеджеры считают более старыми: их на ОП большинство. Кстати, менеджеры ОП не замечают молодого возраста старших женщин: 57 % женщин этой возрастной группы менеджеры воспринимают как более старших.

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. Полученные данные позволяют наблюдать феномен организационно-культурного возрастного единства, суть которого состоит в том, что внутри одной организационной культуры персонал, независимо от хронологического возраста и гендерной принадлежности, обладает более близкими характеристиками социально-психологического возраста, чем в ОК другого типа. Это феномен открывает определенные возможности к управлению СПВ на трудовых местах за счет управления изменениями ОК.

Завершая анализ полученных данных, следует отметить, насколько сильно они проявляются в психологическом самочувствии сотрудников в трудовых коллективах. Во всех возрастных и гендерных группах психологическое самочувствие в трудовых коллективах хуже на ОП. За исключением старших мужчин, показатели лежат в отрицательной зоне. Это свидетельствует о том, что новые требования способствуют разобщению людей, формированию самочувствия, характерного для более старших возрастов, усиливая желание вернуться в прежние лучшие организационные условия, усилив клановый компонент ОК. Может иметь место и поведение, обусловленное локальной «нормальностью» действия коллег, обеспечивающее предсказуемость и понятность взаимодействия, конституирующих социальный порядок (Богомякова, Иващенко 2019). В этом случае персонал, склонный поддержать инновации даже в условиях авторитарного давления, проявляет склонность пойти за консервативным

большинством, лишая менеджмент своей и без того немногочисленной поддержки.

Более детальную картину социально-психологического старения персонала можно увидеть, сделав анализ корреляционных связей между показателями СПВ мужского персонала ОП и ИП (табл. 3 и 4). Данные по женскому персоналу весьма схожи с данными по мужскому. Гендерная специфика есть, но она не меняет общей картины.

Эти данные показывают, что целый комплекс показателей СПВ связан у персонала ОП с хронологическим возрастом. В то время как таких связей практически нет у персонала ИП, за исключением состояния сердечно-сосудистой системы. Хотя связь на ИП менее сильная, чем на ОП, но все же она отражает общую мужскую проблему: ухудшение состояния сердечно-сосудистой системы с возрастом. Однако это не распространяется на самооценку состояния нервной системы на ИП, в то время как на ОП отмечена значимая связь хронологического возраста и состояния нервной системы: $-0.533, p \leq 0.01$, а также зависимость состояния нервной системы от переживаемого стресса: $-0.494, p \leq 0.01$.

Вместе с тем для персонала ОП характерны заслуживающие внимания корреляции: чем старше хронологический возраст, тем ниже трудовая вовлеченность ($-0.461, p \leq 0.01$), что соответствует возрастному стереотипу. Трудовая вовлеченность также зависит от усталости: $-0.333, p \leq 0.05$, и от разности в возрасте: чем старше чувствует себя сотрудник, тем менее он вовлечен в трудовой процесс: $-0.423, p \leq 0.01$. Чем выше стресс, тем хуже состояние сердечно-сосудистой системы. Однако связь стресса и хронологического возраста отсутствует. Это свидетельствует о том, что на ОП стресс испытывают сотрудники независимо от хронологического возраста. Он ухудшает субъективное благополучие, но прямо с возрастом не связан. А вот чувство усталости от организационных условий прямо связано со стрессом: $0.754, p \leq 0.01$, с состоянием сердечно-сосудистой системы: чем хуже состояние сердечно-сосудистой системы, тем выше усталость: $-0.572, p \leq 0.01$, чем выше усталость, тем на большее количество лет старше чувствует себя сотрудник ОП: $0.384, p \leq 0.05$. Особую значимость в контексте рассматриваемой проблемы социально-психологического старения и организационных условий имеет связь между предпочтением инновационных ценностей и трудовой вовлеченности: $0.403, p \leq 0.01$. Даже в условиях, когда инновационность минимальна, стремление к ней дает рост трудовой вовлеченности.

Эта же связь характерна для персонала инновационного предприятия: $0.381, p \leq 0.05$. Она усиливается еще одной зависимостью: чем выше предпочтение инноваций, тем меньше усталость от организационных отноше-

Таблица 3

Корреляционные связи между показателями социально-психологического возраста мужского персонала ординарного предприятия

Показатели СПВ	Хрон. возраст	Предпочтение инноваций	Вовлеченность	Усталость от ОУ	Стресс	С/Осс	С/Онс	Разн. в возрасте
	1	2	3	4				
2	-.121							
3	-.461**	.403*						
4	-.614**	.268	-.333*					
5	.210	-.146	.203	.754**				
6	-.457**	.001	.215	-.572**	-.494**			
7	-.453**	.007	.254	-.585**	-.654**			
8	-.526**	-.468**	-.423*	.384*	.116	.136	.465**	

Примечание: ОУ — организационные условия; С/О сс — самооценка состояния сердечно-сосудистой системы; С/Онс — самооценка состояния нервной системы; * - $p \leq 0.05$; ** — $p \leq 0.01$ — статистическая значимость коэффициентов корреляции.

Таблица 4

Корреляционные связи между показателями социально-психологического возраста мужского персонала инновационного предприятия

Показатели СПВ	Хрон. возраст	Предпочтение инноваций	Вовлеченность	Усталость	Стресс	С\Осс	С/Онс	Разн. в возрасте
	1	2	3	4				
2	-.219							
3	-.009	.381*						
4	.173	-.392**	.198					
5	0.63	.288	.167	.394*				
6	-.348*	.030	-.040	.151	-.132			
7	0.115	0.125	-.035	- 132	-.056	.048		
8	-.219	.330*	.225	-.385*	-.143	-.357*	-.127	

ний: -0.392 , $p \leq 0.05$. Зависимость усталости от стресса просматривается и на ИП, хотя уровни стресса и усталости на этом предприятии статистически значимо менее выражены, чем на ОП.

Таким образом, анализ корреляционных связей показывает, что организационные условия ОП влияют на процесс социально-психологического старения, порождая больший стресс, ухудшая состояние нервной системы, вызывая чувство усталости, снижая личностную вовлеченность в трудовой процесс.

Встает закономерный вопрос, как соотносить возрастное самоощущение сотрудника (психологическую составляющую СПВ), возрастную оценку сотрудников непосредственными руководителями (социальная составляющая СПВ) и показатели проявлений СПВ на предприятиях с разным уровнем вовлеченности в инновационные процессы? Представляется, что в основу интерпретации выявленных феноменов можно положить теорию возрастного развития выдающегося российского психолога Д.Б. Эльконина и его последователей. В основу возрастной периодизации в этой теории положена ведущая деятельность, в контексте которой формируются основные возрастные личностные и когнитивные приобретения, характерные для конкретного возрастного периода движущие силы и источник психического развития (Эльконин 1989). Применительно к трудовой деятельности в условиях перехода экономики в целом и конкретных предприятий на инновационный путь развития к таким приобретениям относятся, безусловно, стили взаимодействия, готовность к постоянному обучению, новые компетенции. Проведенный анализ показал, что персонал ОП и ИП различается уровнем личностной вовлеченности в трудовую деятельность. Персонал ИП, независимо от возраста и гендерной принадлежности, сохраняет высокий уровень трудовой вовлеченности. Для большей части сотрудников предприятия с рыночно-адхократической организационной культурой ведущими деятельностями являются трудовая и учебная в самообразовании и системе корпоративного обучения. Трудовая деятельность имеет для более молодого персонала и сохраняет для персонала старших возрастов приоритетное значение, следовательно, она имеет характер ведущей. Это подтверждается тем, что в ней содержится источник личностного и когнитивного развития, поскольку именно в постоянном обучении и самообучении персонал может сохранить высокий уровень компетенций, необходимых для соответствия требованиям инновационного развития. Движущими силами развития являются требования инновационных процессов на производстве, которые принимаются персоналом и являются стимулом для обучения и самообучения, делая актуальной деятельность учения, что еще делает персонал психоло-

гически молодым. Менеджмент предприятия сумел организовать процессы управления так, что они не порождают стресса, а делают трудовую жизнь персонала субъективно благополучной. Менеджмент воспринимает персонал, поддерживающий своим трудом инновации, вовлеченный, бодрый, здоровый как персонал с более молодым социально-психологическим возрастом.

Ситуация на ОП совершенно иная. Уровень трудовой вовлеченности низкий. Для большей части сотрудников ОП ведущими деятельностями являются межличностное общение и внешние по отношению к трудовой виды деятельности: деятельность в рамках семьи, рекреационная деятельность, иные виды деятельности, типичные для людей, прекративших трудовую деятельность. Административные попытки внедрять инновации порождают стресс, усталость, плохое самочувствие. Уход во внепрофессиональные роли — закономерный результат в условиях субъективно тяжелых требований и нагрузок. Задача психологической защиты и сохранения высокой самооценки при неудачах, боязнь быть некомпетентным в трудовой деятельности решается психологическим уходом в другие деятельности, которые становятся для человека субъективно более важными (Захарова 2011), в них он более успешен и в своих глазах, и в мнении коллег, действующих с ним солидарно. Утрата значимых профессиональных компетенций, отставание от требований развивающегося предприятия все более демотивирует персонал, усиливает его сопротивление проводимым организационным изменениям, способствует на фоне переживаемого стресса ухудшению здоровья и снижению работоспособности. Недовольство менеджмента способствует, с одной стороны, сплочению на основе клановых ценностей, но с другой — поскольку персонал не одороден, возникновению разобщенности между группами персонала. Ухудшается самочувствие людей в структурных подразделениях, психологические различия становятся все более очевидными, и менеджмент по-разному оценивает СПВ персонала. Меньшая вовлеченная в трудовую деятельность часть персонала представляется более молодой, пассивно сопротивляющаяся — как соответствующая более старшему возрасту.

Заключение. Безусловно, получены только самые первые факты, раскрывающие суть феномена организационно-культурного возрастного единства, показывающие зависимость проявления возрастных стереотипов от организационных условий, возможность управленческими усилиями обеспечения профессиональной перспективности работников, в том числе старших возрастов, в условиях технологических изменений. Дальнейшие исследования предполагают углубление представлений о показателях социально-психологического возраста и его социальной регуляции.

Особую значимость имеют данные о зависимости самооценки состояния здоровья и работоспособности от организационных условий, проявляющихся в организационной культуре. Представляются актуальными исследования, которые дадут возможность раскрыть связи между самооценкой здоровья и его объективными показателями, поскольку в последние годы получены данные о возможном несовпадении субъективных и объективных показателей здоровья (Лебедева-Несевря, Цинкер 2018). Поскольку принципы и подходы к управлению персоналом существенно разнятся в разных организационных культурах (Newstrom, Devis 2007 Carter et al. 2013; Zakharova, Korobeynikova 2015), могут быть получены результаты, позволяющие подойти к разработке управленческих технологий сбережения здоровья на рабочих местах и управлению социально-психологическим возрастом персонала.

Благодарности

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

Литература

Анцыферова Л.И. (1996) Поздний период жизни человека: типы старения и возможности поступательного развития личности. *Психологический журнал*, 17(6): 60–71.

Богомяжкова Е.С., Иващенко К.А. (2019) Проблема поддержания социального порядка в ситуации организационных изменений (на примере медицинского сообщества). *Журнал социологии и социальной антропологии*, 22(1): 66–89. <https://doi.org/10.31119/jssa.2019.22.1.4>.

Гимпельсон В.Е., Капелюшников Р.И., Шарунина А.В. (2018) Низкооплачиваемые рабочие места на российском рынке труда: есть ли выход и куда он ведет? *Экономический журнал ВШЭ*, 22(4): 489–530 <https://doi.org/10.17323/1813-8691-2018-22-4-489-530> (дата обращения: 18.09.2019).

Дырин С.П. (2006) *Российская модель управления персоналом в условиях промышленного предприятия*. СПб.: Питер, 2006.

Дырин С.П. (2009) Многовариантность организационной культуры современных российских предприятий. *Управление корпоративной культурой*, 1: 4–14.

Захарова Л.Н., Климычева М.В. Коровашкова Л.В. (2011) Организационно-культурная детерминация самопринятия педагогов при внедрении информационных технологий в образовательный процесс. *Вестник ННГУ*, 2: 375–382.

Захарова Л.Н., Леонова И.С., Коробейникова Е.В. (2017) *Ценностный конфликт и психологическая жизнеспособность персонала российских предприятий*. Нижний Новгород: ННГУ.

Захарова Л.Н., Леонова И.С., Мартыянова Т.В. (2018) Гендерные проявления социально-психологического возраста персонала предприятий с организационной культурой разного типа. *Проблемы теории и практики управления*, 7:107–117.

Здравомыслов А.Г. (1986) *Потребности. Интересы. Ценности*. М.: Политиздат.

Камерон К.С., Куинн Р.Э. (2001) *Диагностика и изменение организационной культуры*. СПб.: Питер.

Кергроуч С. (2017) Индустрия 4.0: новые вызовы и возможности для рынка труда. *Форсайт*, 11(4): 6–8.

Китаев-Смык Л.А. (2009). *Психология стресса: психологическая антропология стресса*. М.: Академический проект.

Клепикова Е.А., Колосничина М.Г. (2017) Эйджизм на российском рынке труда: дискриминация в заработной плате. *Российский журнал менеджмента*, 1: 69–88.

Клименко Л.В., Посухова О.Ю. (2017) Гендерные аспекты прекариатизации труда в российском обществе. *Женщина в российском обществе*, 1: 29–40.

Ксенда О.Г., Татарко К.И. (2018) Старение через призму социальных, психологических и биологических изменений. *Психолог*, 2: 55–65.

Лебедева Н.М., Татарко А.Н. (2007) *Ценности культуры и развитие общества*. М.: ИД ГУ ВШЭ.

Ломов Б.Ф. (2008) *Методологические и теоретические проблемы психологии*. М.: Директ-Медиа.

Магун В., Руднев М. 2011. Ценностный консенсус и факторы ценностной дифференциации населения России и других европейских стран. *Вестник общественного мнения. Данные. Анализ. Дискуссии*, 4: 81–96.

Лебедева-Несевря Н.А., Цинкер М.Ю. (2018) Различия в показателях здоровья работающих женщин и мужчин в России. *Журнал социологии и социальной антропологии*, 21(3): 7–25 [<https://doi.org/10.31119/jssa.2018.21.3.1>] (дата обращения: 22.09.2019).

Обухова Л.Ф., Обухова О.Б., Шаповаленко И.В. (2003) Проблема старения с биологической и психологической точек зрения. *Психологическая наука и образование*, 3: 25–33.

Парсонс Т. (2000) *О структуре социального действия*. М.: Академический проект.

Петрова Ж.В. (2013) Дискриминационные практики пенсионеров по возрасту в профессионально-трудовой сфере как проблема социально-экономической политики государства: гендерный аспект. *Женщина в российском обществе*, 4: 23–32.

Саралиева З.Х., Захарова Л.Н., Леонова И.С. (2018) Социально-психологический возраст женского персонала как латентный феномен организационной жизни. *Женщина в российском обществе*, 4: 100–110.

Федорова В.И., Денисова И.Н. (2013) Стресс и старение. *Клиническая геронтология*, 3–4: 49–53.

Федотова В.А. (2017) Ценности россиян в контексте возрастных различий. *Вестник Пермского университета. Серия «Философия. Психология. Социология»*, 1: 78–86.

Шейн Э.Х. (2002) *Организационная культура и лидерство*. СПб.: Питер.

Эльконин Д.Б. (1989) *Избранные психологические труды*. М.: Педагогика. (Серия «Труды действительных членов и членов-корреспондентов Академии педагогических наук СССР»).

Aldwin C.M., Yancura L.A. (2010) Effects of stress on health and aging: two paradoxes. *California Agriculture*, 64(4): 183–188.

Aronson E. (2011) *The social animal*. 11th ed. N.Y.: Worth; Freeman.

Aureli E., Baldazzi B. (2001) Gender differences in the elderly population: different satisfaction levels in selected spheres of life. *Genus*, 57(2): 103–122.

Bellou V. (2010) Organizational culture as a predictor of job satisfaction: the role of gender and age. *Career Development International*, 15(1): 4–19.

Bobbitt-Zeher D. (2011) Gender discrimination at work: Connecting Gender Stereotypes, Institutional Policies, and Gender Composition of Workplace. *Gender & Society*, 25(6): 764–786.

Burnside I.M. (1979) The later decades of life: Research and reflections. In: Burnside I.M., Ebersole P., Monea (eds.) *Psychological caring through the life span*. N.Y.: McGraw-Hill.

Cameron K.S. (2003) Organizing Resilience. In: Cameron K.S., Dutton J.E., Quinn R.E. (eds.) *Positive Organizational Scholarship: Foundation of a New Discipline*. San Francisco: Berett-Koehler Publishers: 94–110.

Carter M.Z., Armenakis A.A., Field H.S., Mossholder K.W. (2013) Transformational leadership, relationship quality, and employee performance during continuous incremental organizational change. *Journal of Organizational Behavior*, 34: 942–958.

Chui W.C.K., Chan A.W., Snape E., Redman T. (2001) Age stereotypes against older workers. *SAGE Social Science Collections*, 54(5): 629–661.

Cooper G., Cartwright S., Robertson S. (2005) Work environments, stress, and productivity: an examination using ASSET. *International Journal of Stress Management*, 12(4): 409–423.

Cranwell-Ward J., Abbey A. (2005) *Organizational stress*. UK: Palgrave Macmillan.

Eldadah B.A. (2010) Fatigue and fatigability in older adults. *PM&R. The journal of injury, function and rehabilitation*, 2(5): 406–413.

Everly G.S., Smith K.J., Lobo R. (2013) Resilient leadership and the organizational culture of resilience: construct validation. *International Journal of Emergency Mental Health and Human Resilience*, 15(2): 123–128.

Hessel P., Kinge J.M., Skirbekk V., Staudinger U.M. (2018) Trends and determinants of the Flynn effect in cognitive functioning among older individuals in 10 European countries. *Journal of Epidemiology & Community Health*. 72(5): 1–7 [https://doi:10.1136/jech-2017-209979] (дата обращения: 04.10.2019).

Jylhävä J., Pedersen N.L., Hägg S. (2017) Biological age predictors. *EBioMedicine*, 21: 29–36.

Kessler R.C., Andrews G., Colpe A. (2002) Short screening scales to monitor population prevalences and trends in non-specific psychological distress. *Psychological Medicine*, 32: 959–956.

Kornadt A.E. (2016) Do age stereotypes as social role expectations for older adults influence personality development? *Journal of Research in Personality*. 60: 51–55.

Kunze F., Boehm S., Bruch H. (2013) Age, resistance to change, and job performance *Journal of Managerial Psychology*, 28(7/8): 741–760.

Magalhaes J.P., Passos J.F. (2018) Stress, cell senescence and organismal ageing. *Mechanisms of Aging and development*, 170: 2–9.

Montani F., Odoard C., Battistelli A. (2014) Individual and contextual determinants of innovative work behavior: Proactive goal generation matters. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 87: 645–670.

Nakamura E., Miyao K. (2003) Further evaluation of the basic nature of the human biological aging process based on a factor analysis of age-related physiological variables. *The Journals of Gerontology. Series A, Biological sciences and medical sciences*, 58(3): 196–204.

Nelson T.D. (2004) *Ageism. Stereotyping and prejudice against older persons*. Cambridge, MA: MIT Press.

Newstrom W.J., Davis K. (2007) *Organizational Behavior. Human Behavior at Work*. New Delhi: McGraw-Hill.

Posthuma R.A. (2009) Age stereotypes in the workplace: common stereotypes, moderators, and future research directions. *Journal of Management*, 35(1): 158–188.

Rauschenbach C., Göritz A.S., Hertel C. (2012) Age stereotypes about emotional resilience at work. *Educational Gerontology*, 38: 511–519.

Rose C.L. (1972) The measurement of social age. *International Journal of Aging and Human Development*, 3(2): 153–168.

Ryan R.M., Deci E.L. (2017) *Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness*. N.Y.: Guilford Publishing.

Schwartz S.H. (1994) Are there universal aspects in the content and structure of values? *Journal of Social Issues*, 50(4): 19–45.

Staudinger U.M. (2015) Images of aging: Outside and inside perspectives. *Annual Review of Gerontology and Geriatrics*. 35(1): 187–210.

Staudinger U.M., Finkelstein R., Calvo E., Sivaramakrishnan K.A. (2016) Global View on the Effects of Work on Health in Later Life. *The Gerontologist*, 56(2): 281–292.

Stodd J. *The Social Leadership Handbook* (2016) 2nd ed., London: The Printing House.

Vo K., Forder P.M., Tavener M., Rodgers B., Banks E., Bauman A., Byles J.B. (2015) Retirement, age, gender and mental health: findings from the 45 and Up Study. *Aging & Mental Health*, 19(7): 647–657.

Wong J.D., Shobo Y. (2017) The moderating influences of retirement transition, age, and gender on daily stressors and psychological distress. *The International Journal of Aging and Human Development*, 85(1): 90–107.

Zakharova L., Korobeynikova E. (2015) Personal characteristics of managers effective in organizational and psychological conditions of different types. *Psychology in Russia: State of the Art*, 3(8): 69–83.

Zaniboni S., Kmicinska M., Truxillo D.M., Kahn K., Paladino M.P., Fraccaroli F. (2019) 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*, 28(4): 453–467 [<https://doi.org/10.1080/1359432X.2019.1600506>] (дата обращения: 04.10.2019).

Источники

ВЦИОМ: россияне считают традиционные ценности главным залогом счастливой жизни. 5 декабря 2016 [<https://tass.ru/obschestvo/3841048>] (дата обращения 09.11.2018).

Жизненные приоритеты россиян: семья, деньги или творчество? 7 июня 2017 г. [<https://wciom.ru/index.php?id=236&uid=116264>] (дата обращения 07.11.2018).

Прогноз социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2036 года (2018) Министерство экономического развития Российской Федерации [<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).

Российское общество: мировоззрение, социальные установки, духовные предпочтения (2009) (Из аналитического доклада Института социологии РАН) [http://www.perspektivy.info/misl/cenn/rossijskoje_obshhestvo_mirovozzrenije_sotsialnyje_ustanovki_duhovnyje_predpochtenija_iz_analiticheskogo_doklada_instituta_sociologii_ran_2009-03-20.htm] (дата обращения 03.12.2018).

Developments in individual OECD and selected non-member economies. Russian Federation — Economic forecast summary (November 2017): 216–219 [<http://www.oecd.org/eco/outlook/economic-forecast-summary-russia-oecd-economic-outlook.pdf>] (дата обращения 01.08.2019).

SOCIO-PSYCHOLOGICAL AGING OF THE EMPLOYEE AS A SOCIAL ACTION: ORGANIZATIONAL ASPECT

*Lyudmila Zakharova,
Zaretkhan Saralievа (zara@fsn.unn.ru),
Irina Leonova*

Lobachevsky State University of Nizhny Novgorod, Nizhny Novgorod, Russia

Citation: Zakharova L., Saralievа Z., Leonova I. (2019) Sotsial'no-psikhologicheskoye starenieye rabotnika kak sotsial'noye deystviye: organizatsionnyy aspekt [Socio-Psychological Aging of the Employee as a Social Action: Organizational Aspect]. *Zhurnal sotsiologii i sotsialnoy antropologii* [The Journal of Sociology and Social Anthropology], 22(4): 88–119 (in Russian). <https://doi.org/10.31119/jssa.2019.22.4.4>.

Abstract. *The article contains the results of a theoretical and empirical study of modern ideas about stereotypes of age-related bias as barriers to the employment of older people. It is shown that aging is an interactive process with complex social and personal determination and can be considered as a social action. The authors present the model of determination of socio-psychological aging as a social action in relation to labor activity in the conditions of variability of organizational cultures, characteristic of the transitive economy of modern Russia. The results of an empirical verification of the model of socio-psychological aging are presented, obtained by studying the manifestations of the socio-psychological age of the female and male engineering personnel of innovative and problem production enterprises and their correspondence / inconsistency with age stereotypes in terms of the social determination of aging: unpreparedness for innovative organizational changes (organizational level culture), low labor involvement (personal level), exposure to stress, fatigue, poor health (psychophysiological level). Self-assessment of age by engineering staff and assessment of their age by direct managers were studied. It is shown that the socio-psychological age of the personnel of enterprises with an organizational culture of a market-innovative type has the characteristics of a younger socio-psychological age and does not fall under the characteristics of old age stereotypes. On the contrary, the characteristics of the socio-psychological age of personnel in an organizational culture of a hierarchical-clan type correspond to stereotypes of old age, regardless of chronological age. An analysis is given of the determination of the phenomenon of organizational and cultural age unity, which consists in the fact that the characteristics of the socio-psychological age of personnel within an organizational culture of one type, regardless of chronological age and gender, are closer than in an organizational culture of another type. The directions of relevant interdisciplinary studies aimed at revealing the patterns underlying the management of the socio-psychological age of the staff are formulated.*

Keywords: *age stereotypes, personnel, aging, social action, socio-psychological age, values, organizational culture, management.*

Acknowledgements

The study was carried out with the financial support of the Russian Foundation for Basic Research in the framework of the scientific project no. 19-013-00910.

References

- Aldwin C.M., Yancura L.A. (2010) Effects of stress on health and aging: two paradoxes. *California Agriculture*, 64(4): 183–188.
- [The late period of a person's life: types of aging and the possibility of the progressive development of personality]. Aronson E. (2011) *The social animal*. 11th ed. New York: Worth; Freeman.
- Aureli E., Baldazzi B. (2001) Gender differences in the elderly population: different satisfaction levels in selected spheres of life. *Genus*, 57(2): 103–122.
- Bellou V. (2010) Organizational culture as a predictor of job satisfaction: the role of gender and age. *Career Development International*, 15(1): 4–19.
- Bobbitt-Zeher D. (2011) Gender discrimination at work: Connecting Gender Stereotypes, Institutional Policies, and Gender Composition of Workplace. *Gender & Society*, 25(6): 764–786.
- Bogomyagkova E.S., Ivashchenko K.A. (2019) Problema podderzhaniya social'nogo por'yadka v situacii organizacionnykh izmenenij (na primere medicinskogo soobshchestva) [Maintaining social order in a situation of organizational changes (on the example of a medical community)]. *Zhurnal sotsiologii i sotsialnoy antropologii* [The Journal of sociology and social anthropology], 22(1): 66–89 <https://doi.org/10.31119/jssa.2019.22.1.4> (accessed: 24.09.2019) (in Russian).
- Burnside I.M. (1979) The later decades of life: Research and reflections. In: Burnside I.M., Ebersole P., Monea (eds.) *Psychological caring through the life span*. New York: McGraw-Hill.
- Cameron K.S. (2003) Organizing Resilience. In: Cameron K.S., Dutton J.E., Quinn R.E. (eds.) *Positive Organizational Scholarship: Foundation of a New Discipline*. San Francisco: Berrett-Koehler Publ.: 94–110.
- Carter M.Z., Armenakis A.A., Field H.S., Mossholder K.W. (2013) Transformational leadership, relationship quality, and employee performance during continuous incremental organizational change. *Journal of Organizational Behavior*, 34: 942–958.
- Chui W.C.K., Chan A.W., Snape E., Redman T. (2001) Age stereotypes against older workers. *SAGE Social Science Collections*, 54(5): 629–661.
- Cooper G., Cartwright S., Robertson S. (2005) Work environments, stress, and productivity: an examination using ASSET. *International Journal of Stress Management*, 12(4): 409–423.
- Cranwell-Ward J., Abbey A. (2005) *Organizational stress*. UK: Palgrave Macmillan.
- Dyrin S.P. (2006) Rossijskaya model' upravleniya personalom v usloviyakh promyshlennogo predpriyatiya [Russian model of personnel management in an industrial enterprise]. St. Petersburg: Piter (in Russian).
- Dyrin S.P. (2009) Mnogovariantnost' organizacionnoj kul'tury sovremennykh rossijskikh predpriyatij [Multivariate organizational culture of modern Russian enterprises]. *Upravlenie korporativnoj kulturoj* [Corporate culture management], 1: 4–14 (in Russian).
- Eldadah B.A. (2010) Fatigue and fatigability in older adults. *PM&R. The journal of injury, function and rehabilitation*, 2(5): 406–413.

Everly G.S., Smith K.J., Lobo R. (2013) Resilient leadership and the organizational culture of resilience: construct validation. *International Journal of Emergency Mental Health and Human Resilience*, 15(2): 123–128.

Fedorova V.I., Denisova I.N. (2013) Stress i starenie [Stress and aging]. *Klinicheskaya gerontologiya* [Clinical Gerontology], 3–4: 49–53 (in Russian).

Fedotova V.A. (2017) Cennosti rossiyan v kontekste vozrastnykh razlichiy [Values of Russians in the context of intergenerational relations]. *Vestnik Permskogo universiteta. Seriya «Filosofiya. Psikhologiya. Sociologiya»* [Perm University Herald. Series «Philosophy. Psychology. Sociology»], 1: 78–86 (in Russian).

Gimpelson V.E., Kapelyushnikov R.I., Sharunina A.V. (2018) Nizkooplachivaemye rabochie mesta na rossijskom rynke truda: est' li vykhod i kuda on vedet? [Low-paid jobs in the Russian labour market: is there a way out and where does it lead?]. *Ekonomicheskij zhurnal VSHE* [HSE Economic Journal], 22(4): 489–530 <https://doi.org/10.17323/1813-8691-2018-22-4-489-530> (accessed: 18.09.2019) (in Russian).

Hessel P., Kinge J.M., Skirbekk V., Staudinger U.M. (2018) Trends and determinants of the Flynn effect in cognitive functioning among older individuals in 10 European countries. *Journal of Epidemiology & Community Health*, 72(5): 1–7 <https://doi.org/10.1136/jech-2017-209979> (accessed: 04.10.2019).

Jylhävä J., Pedersen N.L., Hägg S. (2017) Biological age predictors. *EBioMedicine*, 21: 29–36.

Kameron K.S., Kuinn R.E. (2001) Diagnostika i izmenenie organizacionnoj kul'tury [Diagnosing and Changing Organizational Culture]. St. Petersburg: Piter (in Russian).

Kergrouch S. (2017) Industriya 4.0: novye vyzovy i vozmozhnosti dlya rynka truda [Industry 4.0: New Challenges and Opportunities for the Labor Market]. *Forsyht* [Forsight], 11(4): 6–8 (in Russian).

Kessler R.C., Andrews G., Colpe A. (2002) Short screening scales to monitor population prevalences and trends in non-specific psychological distress. *Psychological Medicine*, 32: 959–956.

Kitaev-Smyk L.A. (2009). Psikhologiya stressa: psikhologicheskaya antropologiya stressa [Psychology of stress: psychological anthropology of stress]. Moscow: Akademicheskij proekt (in Russian).

Klepikova E.A., Kolosnicina M.G. (2017) Eydzhizm na rossijskom rynke truda: diskriminaciya v zarabotnoj plate [Ageism at the Russian Labor Market: Wage Discrimination]. *Rossiiskij zhurnal menedzhmenta* [Russian Management Journal], 1: 69–88 (in Russian).

Klimenko L.V., Posukhova O.Y. (2017) Gendernye aspekty prekarizatsii truda v rossijskom obshchestve [Gender aspects of precarization of labour in Russian society]. *Zhenshchina v rossijskom obshchestve* [Woman in Russian Society], 1: 29–40 (in Russian).

Kornadt A.E. (2016) Do age stereotypes as social role expectations for older adults influence personality development? *Journal of Research in Personality*, 60: 51–55.

Ksenda O.G., Tatarko K.I. (2018) Starenie cherez prizmu social'nykh, psikhologicheskikh i biologicheskikh izmenenij [Aging through the prism of social, psychological and biological changes]. *Psikholog* [The Psychologist], 2: 55–65 (in Russian).

Kunze F., Boehm S., Bruch H. (2013) Age, resistance to change, and job performance *Journal of Managerial Psychology*, 28(7/8): 741–760.

Lebedeva N.M., Tatarko A.N. (2007) *Cennosti kul'tury i razvitie obshchestva* [Cultural values and the development of society]. Moscow: ID GU VSHEH (in Russian).

Lebedeva-Nesevrya N.A., Cinker M.Y. (2018) Razlichiya v pokazatelyakh zdorov'ya rabotayushchikh zhenshchin i muzhchin v Rossii [Sex differences in health of working population in Russia]. *Zhurnal sotsiologii i sotsialnoy antropologii* [The Journal of sociology and social anthropology], 21(3): 7–25 <https://doi.org/10.31119/jssa.2018.21.3.1> (accessed: 04.10.2019) (in Russian).

Magalhaes J.P., Passos J.F. (2018) Stress, cell senescence and organismal ageing. *Mechanisms of Aging and development*, 170: 2–9.

Magun V., Rudnev M. (2011) Cennostnyj konsensus i faktory cennostnoj differenciacii naseleniya Rossii i drugih evropejskikh stran [Value consensus and factors of value differentiation of population of Russia and other European countries]. *Vestnik obshchestvennogo mneniya. Dannye. Analiz. Diskussii* [Bulletin of public opinion. Data. Analysis. Discussions], 4: 81–96 (in Russian).

Montani F., Odoard C., Battistelli A. (2014) Individual and contextual determinants of innovative work behavior: Proactive goal generation matters. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 87: 645–670.

Nakamura E., Miyao K. (2003) Further evaluation of the basic nature of the human biological aging process based on a factor analysis of age-related physiological variables. *The Journals of Gerontology. Series A, Biological sciences and medical sciences*, 58(3): 196–204.

Nelson T.D. (2004) *Ageism. Stereotyping and prejudice against older persons*. Cambridge, MA: MIT Press.

Newstrom W.J., Davis K. (2007) *Organizational Behavior. Human Behavior at Work*. New Delhi: McGraw-Hill.

Obukhova L.F., Obukhova O.B., Shapovalenko I.V. (2003) Problema stareniya s biologicheskoy i psikhologicheskoy toчек zreniya [The problem of aging from a biological and psychological point of view]. *Psikhologicheskaya nauka i obrazovanie* [Psychological Science and Education], 3: 25–33 (in Russian).

Parsons T. (2000) O strukture social'nogo dejstviya [On the structure of social action]. Moscow: Akademicheskij proekt (in Russian).

Petrova Zh.V. (2013) Diskriminacionnyye praktiki pensionerov po vozrastu v professional'no-trudovoj sfere kak problema social'no-ehkonomicheskoy politiki gosudarstva: gendernyj aspect [Discriminatory practices towards the retired by age in the professional and labor sphere as a problem of the socio-economic policy of the state: gender aspect]. *Zhenshchina v rossiyskom obshchestve* [Woman in Russian Society], 4: 23–32 (in Russian).

Posthuma R.A. (2009) Age stereotypes in the workplace: common stereotypes, moderators, and future research directions. *Journal of Management*, 35(1): 158–188.

Rauschenbach C., Göritz A.S., Hertel C. (2012) Age stereotypes about emotional resilience at work. *Educational Gerontology*, 38: 511–519.

Rose C.L. (1972) The measurement of social age. *International Journal of Aging and Human Development*, 3(2): 153–168.

Ryan R.M., Deci E.L. (2017) *Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness*. New York: Guilford Publishing.

Saralievа Z.Kh, Zakharova L.N., Leonova I.S. (2018) Social'no-psikhologicheskij vozrast zhenskogo personala kak latentnyj fenomen organizacionnoj zhizni [Social and psychological age of women's staff as a latent phenomenon of organizational life]. *Zhenshchina v rossijskom obshchestve* [Woman in Russian Society], 4: 100–110 (in Russian).

Schwartz S.H. (1994) Are there universal aspects in the content and structure of values? *Journal of Social Issues*, 50(4): 19–45.

Sheyn E.Kh. (2002) *Organizacionnaya kul'tura i liderstvo* [Organizational Culture and Leadership]. St. Petersburg: Piter, 2002 (in Russian).

Staudinger U.M. (2015) Images of aging: Outside and inside perspectives. *Annual Review of Gerontology and Geriatrics*. 35(1): 187–210.

Staudinger U.M., Finkelstein R., Calvo E., Sivaramakrishnan K.A. (2016) Global View on the Effects of Work on Health in Later Life. *The Gerontologist*, 56(2): 281–292.

Stodd J. *The Social Leadership Handbook* (2016) 2nd ed., London: The Printing House.

Vo K., Forder P.M., Tavener M., Rodgers B., Banks E., Bauman A., Byles J.B. (2015) Retirement, age, gender and mental health: findings from the 45 and Up Study. *Aging & Mental Health*, 19(7): 647–657.

Wong J.D., Shobo Y. (2017) The moderating influences of retirement transition, age, and gender on daily stressors and psychological distress. *The International Journal of Aging and Human Development*, 85(1): 90–107.

Zakharova L., Korobeynikova E. (2015) Personal characteristics of managers effective in organizational and psychological conditions of different types. *Psychology in Russia: State of the Art*, 3(8): 69–83.

Zakharova L.N., Klimycheva M.V. Korovashkova L.V. (2011) Organizacionno-kul'turnaya determinaciya samoprinyatiya pedagogov pri vnedrenii informacionnykh tekhnologij v obrazovatel'nyj process [The organizational culture determination of teacher's self-acceptance during implementation of information technologies in education]. *Vestnik NNGU* [Vestnik of NSU], 2: 375–382 (in Russian).

Zakharova L.N., Leonova I.S., Korobeynikova E.V. (2017) *Cennostnyj konflikt i psikhologicheskaya zhiznesposobnost' personala rossijskikh predpriyatij* [Value conflict and psychological resilience of personnel at Russian Enterprises]. Nizhnyj Novgorod: NNGU (in Russian).

Zakharova L.N., Leonova I.S., Martyanova T.V. (2018) Gendernye proyavleniya social'no-psikhologicheskogo vozrasta personala predpriyatij s organizacionnoj kul'turoj raznogo tipa [Gender manifestations of socio-psychological age of the personnel in companies with organizational culture of different types]. *Problemy teorii i praktiki upravleniya* [Theoretical and Practical Aspects of Management], 7:107–117 (in Russian).

Zaniboni S., Kmicinska M., Truxillo D.M., Kahn K., Paladino M.P., Fraccaroli F. (2019) 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*, 28(4): 453–467 <https://doi.org/10.1080/1359432X.2019.1600506> (accessed: 04.10.2019).

Zdravomyslov A.G. (1986) *Potrebnosti. Interesy. Cennosti*. [Needs. Interests. Values] Moscow: Politizdat (in Russian).