



УДК 316.354:351/354, 316.4
DOI 10.18413/2712-746X-2020-44-2-247-258

Стресс, самооценка здоровья и социально-психологический возраст женского персонала: организационно-культурный аспект

¹Леонова И.С., ¹Захарова Л.Н., ²Леонова Е.С.,

¹Национальный исследовательский Нижегородский государственный
университет им. Н.И. Лобачевского,

Россия, 603950, г. Нижний Новгород, пр. Гагарина, 23

²Приволжский исследовательский медицинский университет Минздрава России
Россия, 603005, г. Нижний Новгород, пл. Минина и Пожарского. д.10/1

E-mail: irina.leonova@unn.ru, zlnnnov@mail.ru, leonovaes@dkbnn.ru

Аннотация. Дан анализ положения женщин на рынке труда в условиях изменений технологического уклада и действия возрастных стереотипов. Представлены результаты эмпирического исследования социально-психологического возраста женского персонала компаний с разной вовлеченностью в инновационные процессы. Показано, что социально-психологический возраст персонала зависит от специфики организационно-культурных условий и особенностей управления персоналом при внедрении инноваций. Раскрыты последствия стресса при внедрении инноваций в организационной культуре иерархически-кланового типа. Женский персонал в организационной культуре инновационных компаний поддерживает инновационный вектор развития, чувствует себя менее уставшим, более здоровым и молодым. Выявлено новое основание возрастной оценки персонала менеджерами – ценностная готовность к принятию инноваций.

Ключевые слова: индустрия 4.0, инновации, персонал, возрастные стереотипы, гендерные стереотипы, организационная культура, стресс, здоровье, хронологический возраст, социально-психологический возраст.

Благодарности: исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ в рамках научного проекта № 19-013-00910.

Для цитирования: Леонова И.С., Захарова Л.Н., Леонова Е.С. 2020. Стресс, самооценка здоровья и социально-психологический возраст женского персонала: организационно-культурный аспект. НОМОТНЕТИКА: Философия. Социология. Право. 45 (2): 247–258. DOI 10.18413/2712-746X-2020-44-2-247-258

Stress, health self-assessment and socio-psychological age of female personnel: organizational and cultural aspect

Irina S. Leonova¹, Liudmila N. Zakharova¹, Elena S. Leonova²

¹National Research Lobachevsky State University of Nizhny Novgorod,
23 Gagarin av., Nizhny Novgorod, 603950, Russia

²Privolzhsky Research Medical University of the Ministry of Health of the Russian Federation
10/1, Minin and Pozharsky square, Nizhny Novgorod, 603005, Russia

E-mail: irina.leonova@unn.ru, zlnnnov@mail.ru, leonovaes@dkbnn.ru

Abstract. The analysis of the position of women in the labor market in the face of changes in the technological structure and the effect of age-related stereotypes is given. The results of an empirical study of the socio-psychological age of female personnel (engineers and doctors) of the companies with different involvement in innovative processes are presented. In the study, R. Kessler's distress test and



author's questionnaire, combining questions and direct scaling, were used as tools. It is shown that the socio-psychological age of personnel depends on the specifics of the organizational and cultural conditions and the characteristics of HR management in the implementation of innovations. The effects of stress during the introduction of innovations in an organizational culture of a hierarchical-clan type are revealed, which are manifested in fatigue, a deterioration in the self-assessment of health and age, and causing personnel resistance. Management evaluates the personnel in opposition significantly older than their chronological age. Female personnel in an organizational culture with a pronounced innovative component supports the innovative development vector, feels less tired, more healthy and young. Managers rate the age of the majority of the staff as young or correspondent to chronological one. Thus, a new basis for the age-related assessment of personnel by managers has been proposed – namely, characteristics not of chronological, but of socio-psychological age. Its basis is a value readiness to accept innovation.

Keywords: industry 4.0, innovations, personnel, age stereotypes, gender stereotypes, organizational culture, stress, health, chronological age, socio-psychological age.

Acknowledgements: the reported study was funded by RFBR according to the research project 19-013-00910 “Socio-psychological age of the staff of the Russian enterprises under the conditions of variability of organizational cultures of the transitive economy”.

For citation: Leonova I.S., Zakharova L.N., Leonova E.S. 2020. Stress, health self-assessment and socio-psychological age of female personnel: organizational and cultural aspect. NOMOTHETIKA: Philosophy. Sociology. Law series. 45 (2): 247–258 (in Russian). DOI 10.18413/2712-746X-2020-44-2-247-258

Введение

Наступление нового технологического уклада меняет и без того сложный современный рынок труда. Для новой экономики индустрии 4.0 требуется персонал, лично вовлеченный в трудовой процесс, проявляющий ответственность и инициативу, развивающийся вместе с трудовым процессом, принимая на себя ответственность за постоянное повышение квалификации и самообучение, в том числе и в сфере использования новых информационных технологий [Fossen et al., 2019]. Новые тенденции мирового экономического развития находят отражение в стратегических планах инновационного развития российской экономики. Вместе с тем Россия занимает только 46 место в глобальном рейтинге инновационности [Global..., 2019]. Отдельной проблемой является старение персонала, один из подходов к решению которой найден в повышении пенсионного возраста, неподдержанного большей частью россиян, в том числе женщинами [Григорьева, 2018].

Решение о повышении пенсионного возраста, создающее, казалось бы, хорошие предпосылки для того, чтобы сохранить человеческий ресурс для развивающейся экономики, реализуется в условиях действия устойчивых возрастных стереотипов, в соответствии с которыми работники старших возрастов не интересны работодателям, тем более в высокотехнологичных сферах занятости [Клименко, Посухова, 2017]. Вот только не полный список возрастных стереотипов: сопротивление организационным изменениям, невосприимчивость нового, консерватизм, усталость, часто хроническая, потеря способности к обучению, подверженность стрессу, болезни [Posthuma, 2009]. Все они находятся в сильном противоречии с качествами работника, востребованными в индустрии 4.0.

Вместе с тем уже начали складываться негативные стереотипы молодости: слабая компетентность, невовлеченность, ориентированность на саморазвитие в комфортных условиях работы с гибким графиком на предприятии с хорошим брендом, отсутствие карьерных амбиций, желание общения с начальником на равных, пассивность, и пр. [Bowman, 2014; Kucherov et al., 2019]. Такие характеристики также вызывают много сомнений у работодателей, не уверенных в компетентности и трудовой мотивации молодых сотрудников.

Положение женщин на рынке труда осложняется не только возрастными, но и гендерными стереотипами. В соответствии с ними женщины не могут быть успешными во многих профессиях, кроме того, они привносят в жизнедеятельность организации излишнюю эмоциональность, ориентацию на межличностные отношения в ущерб отношениям, определяемым профессиональным и должностным статусом, женщины более консервативны, не склонны к изменениям, часто попадают под влияние, у них меньшая производительность труда, хуже здоровье [Helman, 2012; Castellano et.al., 2019]. Живучесть стереотипов подтверждается фактами, говорящими о дискриминации сотрудников по полу и возрасту в оплате труда [Гимпельсон, 2019]. Вместе с тем любой непредвзятый наблюдатель может видеть прекрасно работающих в самых перспективных компаниях женщин любого возраста, что только лишний раз показывает актуальность проблемы влияния симулякров на общественное сознание [Бабинцев, Ушамирский, 2018].

Безусловно, стереотипы не возникают на пустом месте, и пропорции перспективного персонала, как правило, не в пользу женщин старшего возраста. Но такое положение дел только обостряет проблему выявления условий, при которых женский персонал проявляет качества человеческого капитала нового технологического уклада.

Результаты исследований, проведенных в последнее время в нашей стране и за рубежом, все больше убеждают в том, что хронологический возраст постепенно утрачивает свою объяснительную силу в отношении феноменов, связанных с трудовой деятельностью. Большее значение начинают иметь понятия психологического и социально-психологического возраста (СПВ) [Staudinger, 2015; Захарова и др., 2018]. Это объясняется тем, что люди чаще ориентируются на успешных людей более молодого хронологического возраста, ставят перед собой цели поддержания своего физического и психического здоровья, используют современные технологии здорового образа жизни, достижения медицины и косметологии, не хотят отставать в освоении современных информационных технологий и, следовательно, обнаруживают у себя характеристики более хронологически молодых людей. Если рассмотреть старение как социальное действие, то в соответствии с известной теорией Т. Парсонса, открывается возможность исследовать взаимодействие основных детерминант этого процесса на уровне национальной культуры, организационной культуры, личности и организма.

С управленческой точки зрения наибольший интерес вызывает роль организационной культуры (ОК) как социально-психологического контекста внедрения инноваций [Brettel et al., 2015; Desmidt, Prinzie, 2019]. В этом ценностном контексте, независимо от хронологического возраста, персонал сохраняет, приобретает или утрачивает черты, представленные в возрастных стереотипах. Этот интерес объясняется тем, что активный менеджмент не может просто смириться с возрастными и гендерными стереотипами и снижать жизнеспособность своей компании из-за отсутствия персонала с необходимыми качествами. Задача менеджмента – искать возможности управления социально-психологическим возрастом персонала, тем более что персонал с молодым хронологическим возрастом не гарантирует процветания компании.

Ответы на вопрос о влиянии ОК на СПВ женского персонала можно получить, сравнив СПВ женского персонала в компаниях с ОК разного типа, соотношенной с вовлеченностью компаний в инновационные процессы.

Проведено исследование, цель которого – выявить характеристики СПВ женского персонала классов «человек – человек» и «человек – техника» в условиях ОК иерархически-кланового и рыночно-иерархического типа с выраженным инновационным компонентом.

Объекты и методы исследования

Исследование проведено в два этапа. На первом этапе определены компании – базы эмпирического исследования на основе следующих критериев: принадлежность персонала



к разным классам профессий, примерно одинаковый срок существования компаний, предполагающий переход от административно-командной модели экономики к рыночной и рыночно-инновационной, разная вовлеченность в инновационные процессы и соответствие ОК инновационности компании. Применены метод экспертной оценки, анализ доступной корпоративной документации, метод диагностики ОК и ценностных организационно-культурных предпочтений К. Камерона и Р. Куинна [Cameron, Quinn, 2011]. Отобраны две медицинские и две производственные компании с еще советской историей. Две компании (одна производственная, одна медицинская) успешно преодолели трудности перехода в рыночно-инновационный формат развития (инновационные компании), другие две компании испытывают многолетние трудности модернизации, а в последнее время – трудности вхождения в новый технологический уклад (ординарные компании). Менеджмент ординарных компаний ставит задачи перехода в инновационный формат развития, но испытывает значительное сопротивление персонала. Компании имеют разные организационные условия, проявляющиеся в типах ОК. В ординарных компаниях выявлен иерархически-клановый тип ОК, и персонал стремится усилить клановый компонент до уровня абсолютной доминанты. В инновационных компаниях – ОК рыночно-иерархического типа с выраженным инновационным компонентом. Это типичная ситуация для таких компаний [Захарова и др., 2017]. Есть некоторая специфика, зависящая от типа бизнеса: в медицинских компаниях клановый компонент культуры выражен сильнее, чем в производственных. Но для данного исследования важным являются два факта, типичных для ординарных компаний: дефицит приверженности ценностям инновационности и успеху в конкурентной среде и желание безусловного приоритета ценности отношений. Такая ситуация порождает скрытый ценностный конфликт с менеджментом, являющийся основой сопротивления инновациям [Захарова и др., 2017].

Респонденты: инженеры ординарной и инновационной производственных компаний, (класс профессий «человек – техника»), врачи ординарной муниципальной поликлиники и инновационной частной клиники (класс профессий «человек – человек») [Климов, 2004] (N = 420) трех возрастных групп: до 35 лет, от 35 до 54 лет, 55 лет и старше примерно в равном соотношении. Все респонденты – женщины с опытом работы в компании не менее трех лет, что означает полную адаптацию к организационным условиям компаний. От каждой компании в качестве экспертов приняли участие по 7 менеджеров.

Методы исследования на втором этапе: шкала дистресса Р. Кесслера [Kessler et al., 2002], авторская анкета, сочетающая вопросы с методом прямого шкалирования, непараметрические критерии Манна-Уитни и Вилкоксона. Анкета состоит из двух блоков. Первый включает вопросы, направленные на выявление психологической составляющей возраста персонала и его организационной психофизиологической детерминанты – стресса внедрения инноваций [Caesens et al., 2017]. В качестве показателей психологической составляющей возраста взяты самооценка усталости и состояния здоровья как первых признаков старения [Magalhaes et al., 2018], а также оценка возрастного самоощущения. Второй блок анкеты состоит из вопросов, направленных на оценку социальной составляющей возраста персонала, проявляющейся в обращениях к персоналу и оценке его возраста непосредственными руководителями.

Результаты и их анализ

Данные таблицы 1 показывают, что персонал ординарных компаний, независимо от класса профессий и возраста, испытывает более выраженное постоянное чувство усталости по сравнению с персоналом инновационных предприятий. Эти различия статистически значимы, за исключением персонала старшего возраста производственных компаний, где различия проявляются в виде тенденции. Статистически значимые различия по показателям усталости между инженерами и врачами зафиксированы только в отношении пер-

сонала старшего возраста: врачи устают существенно больше инженеров. И это относится только к врачам ординарной компании. В инновационных компаниях таких различий нет. Следовательно, инновационный контекст работы вызывает меньшую усталость, чем работа в традиционных условиях. То же относится к самооценке здоровья. Только у молодого персонала ординарных и инновационных компаний нет статистически значимых отличий в общей оценке состояния здоровья.

Таблица 1
Table 1

Стресс и самооценка здоровья женского персонала ординарных и инновационных компаний
 Stress and health self-assessment of female personnel in ordinary and innovative companies

Возраст	Компании	Стресс						Здоровье		
		У	Н	СН	Б	Ус	Вцел	Общ	СС	НС
молодой	ОП	3,8	3,6	2,4	3,0	3,0	28,0	3,1	2,7	2,3
	ИП	2,7	2,7	1,4	2,1	2,1	19,5	3,5	4,3	3,3
	У	*	*	*	*	*	**	–	*	*
	ОМ	3,7	4,1	3,5	3,6	3,2	29,7	3,2	2,3	1,8
	ИМ	2,9	3,4	2,7	2,9	2,4	24,1	3,9	3,5	2,1
		*	*	*	*	*	*	**	*	–
средний	ОП	3,6	3,4	2,5	2,6	2,0	25,9	2,5	2,4	1,1
	ИП	2,5	2,9	1,4	2,3	2,0	18,4	3,9	3,8	3,4
	У	*	*	*	*	–	*	*	**	**
	ОМ	3,5	3,6	2,7	3,1	2,5	25,7	3,1	2,9	1,6
	ИМ	2,4	3,1	2,0	2,4	2,3	20,0	4,0	3,1	3,0
	У	*	*	*	*	–	*	*	–	**
старший	ОП	3,2	2,9	2,7	2,8	1,9	25,2	1,4	1,6	1,5
	ИП	2,4	2,4	1,6	1,5	1,5	16,3	3,4	3,0	2,9
	У	T	T	*	*	*	**	**	*	**
	ОМ	3,7	3,8	2,6	2,7	2,1	26,2	2,5	2,0	2,1
	ИМ	2,6	3,2	2,1	1,9	1,6	18,7	3,6	3,3	3,5
	У	*	T	T	*	*	**	**	*	*

Примечание (для табл. 1 и 2): ОП – ординарное производственное предприятие, ИП – инновационное производственное предприятие; ОМ – ординарная медицинская компания, ИМ – инновационная медицинская компания; У – чувство усталости; Н – нервозность; СН – сильно нервничать и не быть в состоянии успокоиться; Б – сильное беспокойство; Ус – чувство, что любое дело требует больших усилий; Вцел – общая оценка стресса; В – самооценка возраста; С/О – самооценка; СС – состояние сердечно-сосудистой системы, НС – состояние нервной системы; Обращение руководителя в трудовой ситуации – ТС, в неформальной ситуации – НФС, когда он доволен сотрудником – Д, когда не доволен – НД; статистическая значимость различий по критерию U – Манна-Уитни, W – Вилкоксона: * – $p \leq 0,05$; ** – $p \leq 0,01$, T – тенденция, – статистически значимые различия отсутствуют.



В остальных возрастных группах различия наблюдаются, и все они не в пользу ординарных компаний. Но некоторые важные различия есть применительно к классу профессий. Врачи среднего и старшего возраста ординарных компаний чувствуют себя более здоровыми, чем представители тех же возрастных групп производственных компаний. Таких различий нет в показателях самооценки здоровья между врачами и инженерами инновационных компаний, и все они чувствуют себя более здоровыми, чем представители тех же возрастных групп персонала ординарных компаний. Еще более яркие подтверждения этому можно видеть, если проанализировать оценки состояния здоровья по более конкретным сферам: состоянию нервной и сердечно-сосудистой систем. В обоих случаях статистически значимые различия прослеживаются практически во всех возрастных группах и классах профессий (см. табл. 1). Исключение составляют врачи среднего возраста по оценке состояния сердечно-сосудистой системы и молодые врачи в оценках состояния нервной системы.

У врачей есть некоторая специфика показателей, но есть и значимая тенденция, состоящая в том, что в молодом и среднем возрастах сотрудники инновационных производственных компаний чувствуют себя более здоровыми, чем врачи. И только в старшем возрасте врачи как инновационных, так и ординарных компаний чувствуют себя более здоровыми, чем сотрудники производственных компаний. Возможно, это связано с тем, что в более молодом возрасте и врачи, и инженеры меньше внимания уделяют состоянию сердечно-сосудистой и нервной систем, а в старшем возрасте врачи имеют профессиональный приоритет в поддержании своего здоровья, что отражается и в его самооценке.

Эти данные не сказываются существенным образом на главном результате: по самооценкам персонала и врачи, и инженеры инновационных компаний чувствуют себя менее усталыми и более здоровыми, чем персонал ординарных компаний. И что еще более важно, различия в оценках прослеживаются не столько в разных возрастных группах, сколько в ОК разного типа. Если сравнить, например, самооценку состояния нервной системы у инженеров инновационных компаний в разных возрастных группах, можно видеть определенную возрастную динамику: 3,3 балла в молодом, 3,4 – в среднем, 2,9 – в старшем возрастах, при этом у инженеров ординарных предприятий соответственно показатели выглядят так: 2,3 балла в молодом, 1,1 – в среднем, 1,5 в – старшем возрастах. Значимое падение показателя осуществляется раньше – в среднем возрасте. Следовательно, в инновационной компании показатели не только выше, но и их возрастное снижение наступает позже.

У врачей другая динамика. В инновационных компаниях врачи в молодом возрасте имеют показатель 2,1, в среднем 3,0, в старшем – 3,5. В ординарных 1,8, 1,6, 2,1 баллов соответственно. Показатели, независимо от возраста хуже, чем в инновационных компаниях, но динамика отличается от динамики оценки состояния нервной системы инженеров. У врачей виден устойчивый рост показателей в инновационной компании, а у врачей ординарной компании – только в старшем возрасте, но все равно существенно меньший, чем в инновационной.

Можно видеть подтверждение связи усталости и состояния здоровья с оценкой собственного возраста. Данные таблицы 2 показывают статистически значимые различия в оценке своего возраста сотрудниками молодого и среднего возраста инновационных и ординарных компаний независимо от класса профессий.

Самыми «старыми» чувствуют себя молодые инженеры и врачи ординарных компаний, в среднем на 7,3 и 6,5 лет старше хронологического возраста соответственно. Это выглядит особенно удивительно потому, что женщины, как правило, не желают приписывать себе более старший возраст. Тем не менее, если вспомнить их выраженное чувство усталости и невысокий уровень самочувствия в сфере здоровья, можно понять эмоциональный фон, на котором делается оценка возраста. Их усталость не меньше, а состояние здоровья не лучше, чем у более старших коллег. Сотрудники инновационных компаний, и врачи, и инженеры, чувствуют себя существенно моложе. Самыми «молодыми» в этих возрастных группах являются инженеры и врачи среднего возраста.

Особая картина самооценки возраста наблюдается у сотрудниц старшей возрастной группы. Независимо от класса профессии и уровня инновационности компании, они позиционируют себя как более молодых женщин. Более «молодыми» являются инженеры и врачи инновационных компаний, но различия с ординарными компаниями не достигают уровня статистической значимости. Инженеры статистически значимо «моложе» врачей, которых, видимо, в оценках все же сдерживает более глубокое понимание возраста, хотя они и больше работают над своим здоровьем, чем инженеры.

Выявление феномена большей психологической «молодости» сотрудниц инновационных компаний обуславливает необходимость выявления ее организационных детерминант, с одной стороны, и восприятия возраста сотрудниц их непосредственными руководителями, с другой.

Таблица 2
Table 2

Преобладающая форма обращения, самооценка возраста и оценка возраста женского персонала менеджерами в ординарных и инновационных компаниях
 The prevailing form of appeal, self-assessment of age and assessment of the age of female staff by managers in ordinary and innovative companies

Возраст	Компании	Формы обращения руководителя к подчиненным						C/O	Оценка возраста менеджерами (в %)		
		Тип ситуации		W	Отношение		W		моложе	хрон.	старше
		ТС	НФС		Д	НД					
молодой	ОП	2,9	2,7	–	3,3	4,5	*	7,3	34,5	10,5	55,0
	ИП	1,9	1,4	*	1,9	3,3	*	–4,1	53,0	35,0	12,0
	U	*	**		**	**		**			
	ОМ	3,5	3,3	–	3,7	4,2	*	6,5	42,5	1,5	56,0
	ИМ	2,3	2,2	–	2,3	3,1	*	–3,7	34,4	11,7	53,9
	U	*	*		*	*		**			
средний	ОП	4,1	3,9	–	3,7	4,3	–	4,7	23,0	20,0	57,0
	ИП	2,8	2,5	–	2,3	3,8	*	–5,5	43,0	35,0	22,0
	U	**	**		**	–		**			
	ОМ	4,4	4,0	–	3,8	4,8	*	5,2	43,5	5,0	51,5
	ИМ	3,3	2,9	–	2,6	3,5	*	–4,7	46,7	19,4	33,9
	U	*	*		*	*		**			
старший	ОП	4,8	4,1	*	3,9	4,6	*	–5,9	27,5	15,5	57,0
	ИП	3,8	2,6	–	1,8	3,5	*	–6,2	45,5	35,0	19,5
	U	**	*		**	*		–			
	ОМ	4,7	4,5	–	4,1	4,7	T	–3,5	38,5	0	61,5
	ИМ	4,1	3,9	–	2,7	3,4	*	–3,9	46,7	16,1	37,2
	U	–	T		*	*		–			



Возвращаясь к данным таблицы 1, можно видеть, что персонал инновационных и ординарных компаний, независимо от класса профессий и хронологического возраста, испытывает статистически значимо более высокий уровень стресса. В таблице приведены данные по 5 шкалам из 10, по которым респондентами было отмечено наиболее ошутимое проявление стресса, и суммарный показатель. По сумме баллов статистически значимые различия зафиксированы во всех возрастных группах, причем выраженный уровень стресса (более 20 баллов), выявлен во всех группах персонала ординарных предприятий, у врачей выше, чем у инженеров. Наименования шкал показывают, как проявляется стресс: сотрудницы чувствуют усталость, они нервничают настолько сильно, что долго не могут успокоиться, они чувствуют сильную тревогу, любое дело требует от них затраты очень больших усилий. Речь идет об ординарных компаниях. Все дело, безусловно, во внедряемых менеджментом инновациях, иначе годами отработанные навыки не создавали бы такой тяжелой эмоциональной обстановки. Не удивительно, что персонал в таких условиях в форме психологической защиты стремится снизить иерархический и усилить клановый компонент ОК, характерные для стабильных условий существования ординарных компаний [Захарова и др., 2017].

Известно, как стресс влияет на деятельность. Он разрушает недостаточно освоенную деятельность, т.е. является психологической причиной неуспеха в освоении инновационных технологий. Неудача порождает желание сопротивляться освоению сложных деятельностей. Стресс проявляется в нервном напряжении, беспокойстве, чувстве усталости. Эти переживания, особенно хроническая усталость, интерпретируются как проявление ухудшения здоровья. Кроме того, стресс прямо сказывается на состоянии нервной и сердечно-сосудистой систем.

Как же в возрастном аспекте воспринимают свой персонал менеджеры? Данные таблицы 2 показывают, что во всех возрастных группах, независимо от класса профессий, менеджеры ординарных компаний большую часть персонала воспринимают старше хронологического возраста. Даже в группе хронологически молодого персонала более половины воспринимается менеджерами как психологически «старый» персонал. Позиционирование себя сотрудниками старшего возраста как более молодых не воспринимается менеджерами: 61,5 % врачей и 57 % инженеров воспринимается менеджерами старше хронологического возраста. Обратная ситуация сложилась в инновационных компаниях: большая часть персонала воспринимается менеджерами как более молодая. Среди инженеров старшего возраста старше хронологического только 19,5 %, а среди врачей – 37,2 %, и более 45 % – моложе хронологического возраста.

Есть и своя специфика в оценке возраста персонала менеджерами производственных и медицинских компаний. В отличие от инженерного персонала, в оценках врачей ординарной компании очень низкий процент присутствия оценок, совпадающих с хронологическим возрастом сотрудниц: от 0 до 5 %, в то время как для инженеров это интервал составляет от 10,5 до 20 %. Эти данные явно свидетельствуют о более эмоциональном отношении к происходящему в медицинской компании. Менеджмент, сталкивающийся с сопротивлением внедряемым изменениям, делит персонал независимо от возраста на «молодых», поддерживающих инновации, и сопротивляющихся «старых». В этом усматривается новая специфика возрастного стереотипа: не хронологический возраст, а отношение к инновациям определяет социально-психологическую возрастную категорию персонала.

Становятся понятными и причины неудач с внедрением инноваций в компаниях, менеджмент которых пытается сделать это, не меняя ОК. Источник стресса, скорее всего, не в самих инновациях, т.к. часть предприятий смогла осуществить переход к инновационному вектору развития, но этот переход осуществился вместе с соответствующим изменением ОК, а следовательно, изменением базовых ценностей персонала. Сохранение выраженного иерархического компонента порождает стресс у персонала. В основе его лежит ценностный конфликт: менеджмент упорно пытается внедрить инновации администра-

тивными методами, разделяя ценности иерархии, а персонал под этим давлением все больше становится приверженцем ценностей отношений. И хотя этот конфликт, как правило, протекает в скрытой форме, негативные последствия очень значительны [Захарова и др., 2017]. Его наличие снижает чувство субъективного благополучия женского персонала, что, в свою очередь, негативно сказывается на мотивации принятия инноваций.

Еще одно подтверждение того, что инновации в ординарных компаниях внедряются административными методами, можно получить, обратившись к данным, свидетельствующим о стиле взаимодействия менеджеров с персоналом ординарных и инновационных компаний (см. табл. 2).

Можно видеть, что в ординарных компаниях, независимо от класса профессий, обращения менеджеров к исполнителям в статистически значимой степени более формальны, и это относится и к ситуации трудовой деятельности, и к неформальным ситуациям. Более формальные обращения соответствуют старшим возрастам. Можно видеть, как нарастает формальный компонент вместе с ростом хронологического возраста. В инновационных компаниях обращения значительно более демократичны и концентрируются вокруг обращения по полному имени. С одной стороны, можно полагать, что обращение по имени и отчеству является более уважительным обращением. Но, с другой, уважительное обращение проявляется в отношении к более старшим по возрасту вместе с усилением формального компонента и увеличением психологической дистанции между общающимися, которая в условиях внедрения инноваций административными средствами является дополнительным фактором стресса. Более демократичное обращение дает персоналу определенный стимул социально-психологической молодости, порождая чувство посильности новых требований.

Заметна и большая строгость менеджеров ординарных компаний. И в инновационных, и в ординарных компаниях, когда менеджер не доволен, он увеличивает социально-психологическую дистанцию, но в ординарных компаниях существенно сильнее, чем это происходит в инновационных. У врачей официальная составляющая обращения выражена больше, чем у инженеров. Так, в группе молодых инженеров инновационной компании, если менеджер доволен их работой, он обращается к ним по имени, а если не доволен, то по полному имени (1,9 против 3,3 баллов). Если менеджер ординарной компании доволен работником, то он, обращаясь к молодым инженерам, как правило, использует полное имя (3,3 балла), а если не доволен, то обращается в основном по имени-отчеству (4,5 балла). Следовательно, доминирует не уважительное отношение, а увеличение психологической дистанции.

Отмеченная строгость менеджеров ординарных компаний закономерно в условиях нелегких инновационных преобразований вызывает дополнительный стресс. Безусловно, здесь речь не идет о пользе снисходительного отношения к сопротивляющемуся персоналу. Речь идет о том, что менеджеры ординарных компаний воспринимают свой персонал более психологически старым, они используют больше административных методов, не очень заботясь о том, что называется субъективным благополучием персонала и является эмоциональным регулятором принятия инноваций. Погруженный в переживание стресса персонал, ищущий психологической защиты в кругу своих коллег, находясь в ценностном конфликте с менеджментом, начинает чувствовать себя скорее «старым», чем «молодым», вызывая к себе негативное отношение менеджмента.

Выводы

Итак, показана продуктивность подхода к оценке готовности женского персонала к внедрению инноваций с использованием понятия СПВ. Полученные данные дают первые основания для новой трактовки базиса возрастных стереотипов. Социально-психологические характеристики «старости» и «молодости» в настоящее время все более



перестают быть связанными с возрастными стереотипами, отражающими традиционную связь готовности к инновациям с молодым хронологическим возрастом. Новое основание оценки возраста проявляется как готовность к инновациям, определяя при высокой готовности социально-психологическую молодость, а при ее дефиците – социально-психологическую старость. Организационные условия и стили менеджерского поведения, проявляющиеся в организационной культуре компаний, приобретают приоритетное значение в детерминации СПВ персонала.

Авторами раскрыта сложная детерминация феномена СПВ на уровнях организационной культуры и стресса как элемента психофизиологической регуляции социально-психологического старения. Показан эффект в виде более молодого СПВ женского персонала в организационной культуре рыночно-иерархического типа с выраженным инновационным компонентом. Этот феномен проявляется не только в более молодой самооценке и оценке возраста менеджерами, но и приверженности инновационным ценностям, меньшей усталости, более хорошем состоянии здоровья независимо от хронологического возраста и класса профессии при наличии некоторой профессиональной специфики.

Список литературы

1. Бабинцев В.П., Ушамирский А.Э. 2018. Концепция субъектности молодежи как симулякр социологической науки. *Научные ведомости БелГУ*, 3(43): 414–419.
2. Гимпельсон В.Е. 2019. Возраст и заработная плата: стилизованные факты и российские особенности. *Экономический журнал ВШЭ*, 2(3):185–237.
3. Григорьева И.А. 2018. Пожилые женщины: «вниз по лестнице» возраста и гендера. *Женщина в российском обществе*, 1(86): 5–18.
4. Захарова Л.Н., Леонова И.С., Коробейникова Е.В. 2017. Психологическая жизнеспособность персонала российских предприятий. Н. Новгород, ННГУ, 412 с.
5. Захарова Л.Н., Леонова И.С., Мартыанова Т.В. 2018. Гендерные проявления социально-психологического возраста персонала предприятий с организационной культурой разного типа. *Проблемы теории и практики управления*, 7: 107–117.
6. Клименко Л.В., Посухова О.Ю. 2017. Гендерные аспекты прекариатизации труда в российском обществе. *Женщина в российском обществе*, 1: 29–40.
7. Климов Е.А. 2004. Психология профессионального самоопределения. 2004. М., Издательский центр «Академия», 304 с.
8. Bowman D. 2014. Statistical representations and stereotypes of youth labor market participation. Insights from Australia. ResearchGate. Conference Paper. July. [Electronic resource]. URL: https://www.researchgate.net/publication/268107501_Statistical_Representations_and_Stereotypes_of_Youth_Labour_Market_Participation_Insights_from_Australia (accessed 30 January 2020).
9. Brettel M., Chomik C., Flatten T.C. 2015. How organizational culture influences innovativeness, proactiveness, and risk-taking: fostering entrepreneurial orientation in SMEs. *Small Business Management*, 4(53): 868–885.
10. Caesens G., Stinglhamer F., Demoulin S., De Wide M. 2017. Perceived organizational support and employees' well-being: the mediating role of organizational dehumanization. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 4(26): 527–540.
11. Castellano N., Rocca A., Read R. 2019. Analyzing the gender gap in European labor markets at the NUTS-II level. *Cogent Social Sciences*, 1(5). [Electronic resource]. URL: <https://doi.org/10.1080/23311886.2019.1595294> (accessed 17 February 2020).
12. Cameron K.S, Quinn R.E. 2011. Diagnosing and changing organizational culture. Based on the competing values framework. Third ed. San Francisco: Jossey-Bass, 209 p.
13. Desmidt S., Prinzie A. 2019. Establishing a mission-based culture: analyzing the relation between intra-organizational socialization agents, mission valence, public service motivation, goal clarity and work impact. *International Public Management Journal*, 4(22): 664–690.
14. Fossen F., Sorgner A. 2019. Mapping the future of occupations: transformative and destructive effects of new digital technologies on jobs. *Foresight and STI Governance*, 2(13): 10–18.



15. Global Innovation Index 2019. 12th Edition / Eds S. Dutta, B. Lanvin, S. Wunsch-Vincent. Cornell SC Johnson College of Business. 2019. [Electronic resource]. URL: <https://www.globalinnovationindex.org/gii-2019-report> (accessed 04 February 2020).
16. Heilman M.I. 2012. Gender stereotypes and workplace bias. *Research in Organizational Behavior*, 32: 113–135.
17. Kessler R.C., Andrews G., Colpe A. 2002. Short screening scales to monitor population prevalence and trends in non-specific psychological distress. *Psychological Medicine*, 32: 959–956.
18. Kucherov D.G., Zamulin A.L., Tsybova V.C. 2019. How young professionals choose companies: employer brand and salary expectations. *Russian Management Journal*, 1(17): 29–46.
19. Magalhaes J.P., Passos J.F. 2018. Stress, cell senescence and organismal ageing. *Mechanisms of Aging and development*, 170: 2–9.
20. Posthuma R.A. 2009. Age stereotypes in the workplace: common stereotypes, moderators, and future research directions. *Journal of Management*, 1(35): 158–188.
21. Staudinger U.M. 2015. Images of aging: Outside and inside perspectives. *Annual Review of Gerontology and Geriatrics*, 1(35), 1: 187–210.

References

1. Babintsev V.P., Ushamirsky A.E. 2018. The concept of youth subjectivity as simulacrum of sociological science. *Belgorod State University Scientific Bulletin*, 3(43): 414–419 (in Russian).
2. Gimpelson V. 2019. Age and wage: stylized facts and Russian evidence. *HSE Economic Journal*, 2(3): 185–237 (in Russian).
3. Grigorieva I.A. 2019. Elderly women: over the hill – age and gender wise. *Woman in Russian Society*, 1(86): 5–18 (in Russian).
4. Zakharova L., Leonova I., Korobeynikova E. 2017. *Psikhologicheskaya zhiznesposobnost' personala rossiiskikh predpriyatii*. [Value conflict and psychological resilience of personnel at Russian Enterprises]. Nizhny Novgorod, NSU, 2017, 412 p.
5. Zakharova L.N., Leonova I.S., Martyanova T.V. 2018. Gender manifestations of socio-psychological age of the personnel in companies with organizational culture of different types. *Theoretical and Practical Aspects of Management*, 7, 7: 107–117 (in Russian).
6. Klimenko L.V., Posukhova O.Yu. 2017. Gender aspects of precarization of labour in Russian society. *Woman in Russian Society*, 1: 29–40. (in Russian).
7. Klimov E.A. *Psihologiya professional'nogo samoopredeleniya*. [Psychology of professional self-determination]. 2004. M., Izdatel'skiy centr "Akademiya", 304. (in Russian).
8. Bowman D. 2014. Statistical representations and stereotypes of youth labor market participation. Insights from Australia. ResearchGate. Conference Paper. July. [Electronic resource]. URL: https://www.researchgate.net/publication/268107501_Statistical_Representations_and_Stereotypes_of_Youth_Labour_Market_Participation_Insights_from_Australia (accessed 30 January 2020).
9. Brettel M., Chomik C., Flatten T.C. 2015. How organizational culture influences innovativeness, proactiveness, and risk-taking: fostering entrepreneurial orientation in SMEs. *Small Business Management*, 4(53): 868–885.
10. Caesens G., Stinglhamber F., Demoulin S., De Wide M. 2017. Perceived organizational support and employees' well-being: the mediating role of organizational dehumanization. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 4(26): 527–540.
11. Castellano N., Rocca A., Read R. 2019. Analyzing the gender gap in European labor markets at the NUTS-1 level. *Cogent Social Sciences*, 1(5). [Electronic resource]. URL: <https://doi.org/10.1080/23311886.2019.1595294> (accessed 17 February 2020).
12. Cameron K.S., Quinn R.E. 2011. *Diagnosing and changing organizational culture. Based on the competing values framework*. Third ed. San Francisco: Jossey-Bass, 209 p.
13. Desmidt S., Prinzie A. 2019. Establishing a mission-based culture: analyzing the relation between intra-organizational socialization agents, mission valence, public service motivation, goal clarity and work impact. *International Public Management Journal*, 4(22): 664–690.
14. Fossen F., Sorgner A. 2019. Mapping the future of occupations: transformative and destructive effects of new digital technologies on jobs. *Foresight and STI Governance*, 2(13): 10–18.
15. Global Innovation Index 2019. 12th Edition. Eds S. Dutta, B. Lanvin, S. Wunsch-Vincent.



Cornell SC Johnson College of Business. 2019. [Electronic resource]. URL: <https://www.globalinnovationindex.org/gii-2019-report> (accessed 04 February 2020).

16. Heilman M.I. 2012. Gender stereotypes and workplace bias. *Research in Organizational Behavior*, 32: 113–135.

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

18. Kuchеров D.G., Zamulin A.L., Tsybova V.C. 2019. How young professionals choose companies: employer brand and salary expectations. *Russian Management Journal*, 1(17): 29–46.

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

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

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

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ

Леонова Ирина Сергеевна, кандидат социологических наук, доцент кафедры отраслевой и прикладной социологии Национального исследовательского Нижегородского государственного университета им. Н.И. Лобачевского, г. Нижний Новгород, Россия

Захарова Людмила Николаевна, доктор психологических наук, заведующая кафедрой психологии управления Национального исследовательского Нижегородского государственного университета им. Н.И. Лобачевского, г. Нижний Новгород, Россия

Леонова Елена Сергеевна, доктор медицинских наук, профессор кафедры профилактической медицины ФДПО Приволжского исследовательского университета Минздрава России, г. Нижний Новгород, Россия

INFORMATION ABOUT THE ATHORS

Irina S. Leonova, Candidate of Sociological Sciences, associate professor of the Department of field and applied sociology, National Research Lobachevsky State University of Nizhny Novgorod, Nizhny Novgorod, Russia

Liudmila N. Zakharova, Doctor of Psychological Sciences, head of the Department of psychology of management, National Research Lobachevsky State University of Nizhny Novgorod, Nizhny Novgorod, Russia

Elena S. Leonova, Doctor of Medical Sciences, professor of Department of preventive medicine of the faculty of continuing professional education, Privolzhsky Research Medical University of the Ministry of Health of the Russian Federation, Kazan, Russia