

Woman in Russian Society
2018. No. 4. P. 100—110
DOI: 10.21064/WinRS.2018.4.9

Женщина в российском обществе
2018. № 4. С. 100—110
ББК 60.561.23
DOI: 10.21064/WinRS.2018.4.9

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ ВОЗРАСТ ЖЕНСКОГО ПЕРСОНАЛА КАК ЛАТЕНТНЫЙ ФЕНОМЕН ОРГАНИЗАЦИОННОЙ ЖИЗНИ

З. Х.-М. Саралиева, Л. Н. Захарова, И. С. Леонова

Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет
им. Н. И. Лобачевского, г. Нижний Новгород, Россия, zara@fsn.unn.ru

Дан анализ проблемы продления активного трудоспособного периода жизни женщины, выдерживающей конкуренцию на современном рынке труда в условиях приверженности работодателей негативным стереотипам о старении. На материале эмпирического исследования показано, что трудовая деятельность — это та сфера, в которой обнаруживается несовпадение хронологического и социально-психологического возраста женщин, что организационные условия предприятий существенным образом влияют на процесс психологического старения сотрудников и проявление их социально-психологических характеристик. Выявлено благоприятное воздействие инновационной организационной культуры на поддержание трудоспособности женщин. Разновозрастные группы женского персонала по своим психологическим характеристикам значительно более близки внутри одной организационной культуры, чем группы одного возраста в организационных культурах разного типа. Выделены психологические характеристики, наиболее подверженные возрастным изменениям.

Ключевые слова: хронологический возраст, социально-психологический возраст, характеристики старения, трудовая деятельность, организационная культура, ценности организационного развития, мотивация, принятие решений, стереотипы, подверженность стрессу.

SOCIAL AND PSYCHOLOGICAL AGE OF WOMEN'S STAFF AS A LATENT PHENOMENON OF ORGANIZATIONAL LIFE

Z. H.-M. Saralievа, L. N. Zakharova, I. S. Leonova

National Research Lobachevsky State University of Nizhny Novgorod,
Nizhny Novgorod, Russian Federation, zara@fsn.unn.ru

Presented are the results of a theoretical and empirical study of the problem of prolonging an active working age of women who can be competitive in the modern labor market in the conditions of employers' adherence to negative stereotypes of aging. The characteristic of the Russian specificity of the woman's entry into a late age is given. Factors that facilitate this entry are disclosed, including those existing at the level of conscious motivation, as well as the factors that reduce the quality of a woman's life at a later age. The need to introduce

the concept of the socio-psychological age of a woman is shown; its working definition is given. The empirical material shows that labor activity is that sphere in which the discrepancy between the chronological and socio-psychological age of women is found out, that the organizational conditions of enterprises significantly influence the process of psychological aging of employees and the manifestation of their socio-psychological characteristics. As characteristics of the socio-psychological age, adherence to the values of organizational development, susceptibility to stereotypes, openness and responsibility for decision-making, conflict and exit strategies, susceptibility to organizational stress and ways to overcome it are investigated. It has been revealed that the employees of innovative enterprises with chronological age over 55 years in terms of their significant social and psychological characteristics are not that different from their colleagues under the age of 50 years. A number of psychological characteristics that are most prone to age-related changes in innovative organizational conditions are singled out: displacement of the motivational balance in favor of common motivation, a decrease in the level of openness and trust in managers, increased exposure to organizational stress, and the desire for psychological protection from stress in the form of advance preparation for change. Besides, according to these characteristics employees of innovative enterprises differ in a positive way from their peers and younger women working in enterprises with archaic forms of organizational culture. Different age groups of female personnel are much closer in their organizational characteristics to their psychological characteristics than groups of the same age in organizational cultures of different types. It is shown that the socio-psychological age of a woman refers to the actual latent phenomena of organizational conditions. Proposals have been formulated to develop programs to contain psychological aging aimed at preserving the quality of life in various spheres of social, including labor, life. Such programs can be effective in the constructive interaction of social institutions working to overcome archaic forms of social life, for the management of enterprises that develop promising forms of personnel management, and psychological services that provide adequate assistance to people reaching the appropriate age levels.

Key words: chronological age, socio-psychological age, characteristics of aging, labor activity, organizational culture, values of organizational development, motivation, making decisions, stereotypes, susceptibility to stress.

С каждым если не годом, то десятилетием все больше людей задается вопросом о продлении активного трудоспособного периода своей жизни. Рост продолжительности жизни вследствие развития медицины, действия целого комплекса социальных и культурных факторов обуславливает формирование нового взгляда на жизнь в так называемом периоде поздней зрелости. В нем, начиная с 60 лет, выделяются четыре десятилетних периода со своими особенностями морфофункциональных характеристик, состояния здоровья, когнитивных процессов, личностных задач сдерживания процессов старения и достижения новых уровней адаптации [Burnside, Ebersole, 1979]. Наиболее перспективными с социальной, экономической и психологической точек зрения представляются два первых периода (60—80 лет), когда сам человек имеет значительные возможности влияния на свою адаптацию к идущим возрастным изменениям и внешним вызовам.

Одним из таких наиболее серьезных вызовов является сохранение или получение места работы женщинами. На современном российском рынке труда женщины поздних возрастов вынуждены конкурировать с представителями

более молодых когорт мужчин и женщин и с мужчинами своей собственной возрастной группы. Потенциал женщин используется далеко не в полной мере. Им приходится работать на низкооплачиваемых должностях, они попадают в гендерно-сегрегированные профессиональные ниши неформальной экономики, подвергаются прекариатизации, и все это наиболее остро чувствуют женщины старших возрастов [Петрова, 2013; Хасбулатова, 2014; Клименко, Посухова, 2017]. Зарубежные исследователи также отмечают преобладающую занятость пожилых женщин в сфере услуг и иных нетехнологичных областях [Staudinger et al., 2016], но пожилые женщины западных стран — это женщины старше 65 лет.

Раскрытие зависимости психологического самочувствия, продолжительности жизни после 65 лет и даже уровня экономического развития страны от участия в трудовой деятельности пожилых людей вполне объясняет введение в последние годы в научный оборот понятия «успешное старение» или его смысловых аналогов — «жизненно важное старение», «продуктивное старение» [Rowe, Kahn, 1997; Martin et al., 2015; Staudinger et al., 2016]. Эти понятия подразумевают удовлетворенность жизнью, долголетие, свободу от инвалидности, мастерство и рост, активное участие в жизни и независимость [Moody, 2005: 59].

Становится все более очевидным, что нужно оценивать многомерность процесса человеческого развития и старения, поскольку это не только биологический, но и очень пластичный интерактивный процесс с относительностью значения хронологического возраста. Множество культурных, экономических, психологических факторов, уровень образования, усвоенные социальные роли определяют то, что может проявляться как психологический возраст конкретного человека [Staudinger, 2015]. Представляется, что еще более конструктивным понятием в отношении женщин поздних возрастов будет являться понятие социально-психологического возраста.

В социально-психологическом возрасте, как субъективном и социальном феномене, фиксируется не только самочувствие женщины, сформированное на самовосприятии комплекса физических, интеллектуальных и социальных компетенций, соотносимых с типичными характеристиками какого-либо более молодого или более позднего хронологического возраста, но и комплекс характеристик восприятия ее представителями социума, конгруэнтный самовосприятию женщины. Она не может требовать, чтобы ее воспринимали как мотивированную, компетентную и эффективную работницу, она может только быть такой, убеждая остальных всем своим обликом и моделями поведения. Консультативная практика показывает, что значительное количество женщин с разной степенью осознанности, иногда самостоятельно, иногда при помощи психолога-консультанта используют психологический механизм замены хронологического возраста социально-психологическим, что нередко помогает преодолеть негативные установки работодателя.

Принятие решений работодателями определяется действием целого комплекса факторов. Кроме нормы закона, как правило, объяснения дискриминации по возрасту и полу базируются на устойчивых социальных стереотипах о старости. Их исследования показывают, что, хотя есть несколько положительных характеристик людей поздних возрастов, таких как готовность к согласию, надежность

и лояльность, а также опыт, все же отрицательные ассоциации преобладают. Это прежде всего невосприимчивость нового вследствие отсутствия гибкости, потери способности к обучению как результат снижения уровня интеллекта, приверженность стереотипам в мышлении и поведении, утрата автономности и, следовательно, нежелание брать на себя персональную ответственность, подверженность стрессу, болезни [Gordon, Arvey, 2004; Nelson, 2002]. Более того, стереотипы, существующие в обществе, имеют тенденцию распространяться на самовосприятие самого пожилого человека, и он становится готовым найти у себя черты, содержащиеся в стереотипе, в том числе и в восприятии себя как работника, недооценивая свой опыт, навыки и производительность [Staudinger, 2015]. И это при том, что исследования не подтверждают тотального снижения психических функций и изменения установок у большинства пожилых людей [ibid.: 199].

Каждый социально-психологический феномен имеет как внутреннюю (ценности, мотивация), так и внешнюю детерминацию (политические, организационные, семейные и другие контексты человеческого бытия) [Guimond et al., 2010]. В феномене отторжения женщин от трудовой деятельности сталкиваются внутренние факторы: очень разная мотивация женщин к продолжению работы и стереотипы работодателей.

Но всегда ли и везде действуют негативные стереотипы о старости? Для ответа на этот вопрос необходимо обратиться к внешним контекстным факторам, способствующим и препятствующим стереотипизации мышления и поведения. В трудовой деятельности определяющим условием, внешним по отношению к конкретному человеку, является организационная культура (ОК) предприятия. Ее основу составляют ценности большей части персонала, а проявляется она в поведенческих моделях, формирующихся на основе этих ценностей [Шейн, 2002].

Так, в проведенных исследованиях показано, что ОК — фактор, регулирующий выражение гендерных различий и стереотипов. Инновационно-рыночная культура сдерживает, а бюрократически-клановая раскрепощает проявления гендерной специфики [Захарова и др., 2017; Саралиева, Захарова, 2017]. Однако сравнительный анализ характеристик социально-психологического возраста в группах персонала, имеющего разный хронологический возраст, не проводился. Результаты такого исследования могут пролить свет на возможности и (или) ограничения участия сотрудников поздних возрастов в трудовой деятельности на перспективных предприятиях.

Цель нашего исследования — осуществить сравнительный анализ характеристик социально-психологического возраста женского персонала на ординарных и инновационных предприятиях. В качестве респондентов в нем приняли участие 113 сотрудниц производственных предприятий и учреждений здравоохранения. Ординарные предприятия представлены 63 женщинами, из них 37 старше 55 лет и 28 моложе 50. Сотрудницами инновационных предприятий явились 50 женщин: 20 старше 55 лет и 30 моложе 50. Все респонденты с высшим образованием. В эмпирическую базу исследования вошли только те ординарные предприятия, менеджмент которых поставил задачу перехода в инновационный формат развития.

**Организационная культура современных российских предприятий
и характеристики социально-психологического возраста женского персонала**

Характеристика	Ординарные предприятия (кланово-иерархическая модель ОК)			Инновационные предприятия (рыночно-адхократическая модель ОК)		
	Моложе 50 лет	Старше 55 лет	У	Моложе 50 лет	Старше 55 лет	У
Ценностные приоритеты организационного развития	Клановые и иерархические ценности		–	Сохранение и усиление инновационного компонента ОК	Сохранение инновационного компонента ОК	Т
Мотивация менеджеров	Преобладание трудовой над общежитической		–	Преобладание трудовой над общежитической		–
Мотивация исполнителей	Преобладание общежитической над трудовой		–	Преобладание трудовой над общежитической	Баланс трудовой и общежитической мотивации	Т
Уровень ответственности менеджеров	Умеренно высокий		–	Высокий		–
Уровень открытости менеджеров	Низкий		–	Высокий		–
Уровень ответственности исполнителей	Низкий		–	Высокий		–
Уровень открытости исполнителей	Низкий		–	Высокий	Умеренно высокий	Т
Уровень доверия менеджерам	Низкий		–	Высокий	Умеренно высокий	Т
Уровень доверия менеджеров подчиненным старшего возраста	Низкий	Высокий	*	Высокий		–
Характер конфликтов	Ценностный		–	Инструментальный		–
Преобладающие стратегии конфликтного поведения	Пассивные формы с демонстрацией готовности к сотрудничеству		–	Баланс сотрудничества и соперничества с контролем над отношениями	Преобладание сотрудничества и компромисса	*
Подверженность влиянию дореформенных стереотипов	Высокая		–	Низкая		–
Подверженность организационному стрессу	Высокая		–	Низкая	Умеренно высокая	*
Стратегии преодоления стресса	Уход во вне-профессиональные роли	Уход во вне-профессиональные роли, стремление сохранить дореформенные организационные условия		Коммуникации, стремление прояснить ситуацию	Коммуникации, стремление прояснить ситуацию и по своим компетенциям не только адаптироваться, но и опережать изменения	

Примечание. Статистическая значимость различий У (критерий Уайта): * — $p \leq 0,05$; Т — тенденция; – — статистически значимые различия отсутствуют.

Существующий на предприятии тип ОК и ценностные приоритеты организационного развития изучены с помощью метода оценки организационной культуры К. Камерона и Р. Куинна (OCAI). Для определения трудовой мотивации использован метод личностных самоидентификаций М. Куна, особенности принятия решений и подверженность влиянию стереотипов выявлены с помощью метода конкретных ситуаций [Захарова и др., 2017]. Для оценки преобладающих типов конфликтов использованы результаты интерпретации данных OCAI. Стратегии поведения в конфликтной ситуации выявлены с помощью опросника Р. Томаса и Р. Килманна и сопряженного с ним метода экспертной оценки, беседы и наблюдения. Данные о подверженности респондентов организационному стрессу получены в результате анализа конфликтности организационных условий и выбора респондентами стратегий преодоления конфликтов. Для большей наглядности конкретные значения показателей психологического возраста даны в таблице в виде их содержательных характеристик или в соответствии с их позицией на шкалах оценки.

Анализ результатов

Первое, что обращает на себя внимание, это близость характеристик разновозрастных сотрудников внутри ОК с превалированием кланового и иерархического компонентов. Такие типы ОК свойственны предприятиям с трудностями модернизации, причем иерархически-клановая модель типична для производственных предприятий, а кланово-иерархическая — для медицинских учреждений [там же]. В любом случае к числу базовых ценностей, на которых держится ОК ординарных предприятий, относятся ценности отношений и бюрократические ценности. Данные таблицы показывают, что женский персонал предприятий является приверженцем этих ценностей и настроен на их сохранение в обозримом будущем. Для персонала не только старше 55 лет, но и моложе 50, принципиально важна поддержка таких организационных условий, т. е. сопротивление изменениям наблюдается независимо от принадлежности к возрастной группе. Если обратиться к характеристикам трудовой мотивации, можно видеть то же межвозрастное единство: личностные самоидентификации женского персонала концентрируются главным образом вокруг социальных ролей в семье и частной жизни. Это указывает на личностную невовлеченность женщин в трудовой процесс. Труд рассматривается ими как вынужденная обязанность.

Иные ценностные характеристики персонала на инновационных предприятиях. Здесь тоже можно видеть межвозрастное ценностное единство женского персонала, но с двумя важными отличиями. Во-первых, женщины обеих возрастных групп поддерживают инновационные ценности. Это указывает на профессионализм менеджмента, сумевшего сделать инновационную организационную среду привлекательной для сотрудниц независимо от возраста. Во-вторых, в более старшей группе наблюдается некоторое желание сохранить достигнутый уровень инновационности, а не наращивать его, что нехарактерно для более молодых респондентов. Но это желание существует лишь в тенденции, а не на уровне статистической значимости. Различий в трудовой мотивации нет. Сотрудники

обеих возрастных групп обнаруживают высокий уровень трудовой вовлеченности. Мотивационные характеристики сближают женский персонал инновационных предприятий с менеджерами и демонстрируют принципиальные отличия от персонала обычных предприятий.

Представленные мотивационные характеристики менеджеров обычных и инновационных предприятий подчеркивают их вовлеченность в трудовой процесс. Среди них есть и женщины (медицинские учреждения) и мужчины (производственные предприятия), но по тем или иным причинам менеджмент обычных предприятий не смог изменить ценностные и мотивационные характеристики женского персонала.

Таким образом, можно видеть, что не возраст, а тип организационной культуры является фактором готовности женского персонала поддержать динамичные условия инновационных предприятий, в то время как на остальных предприятиях наблюдается межвозрастное ценностно-мотивационное единство, препятствующее модернизации и переходу к инновационному развитию, несмотря на усилия менеджмента.

Поскольку ценности являются предикторами поведения [Schwartz et al., 2012], закономерны результаты, раскрывающие особенности принятия решений женским персоналом разновозрастных групп на обычных и инновационных предприятиях и фиксирующие его подверженность влиянию стереотипов. Характеристики принятия решений подтверждают и делают более очевидными ценностные предпочтения женского персонала. Так, на обычных предприятиях принятие решений сотрудницами обеих возрастных групп характеризуется низкими уровнями открытости и ответственности, т. е. не только женщины старшего возраста неавтономны, но и более молодые предпочитают избегать ответственности. Они не доверяют ни менеджерам, ни своим коллегам, поддерживая постоянство стереотипов о защитном поведении, административной доминанте и приоритете солидарности, а не конкурентоспособности [Захарова и др., 2017: 267, 269]. Заслуживает внимания факт большего доверия менеджеров, работающих в условиях кланово-иерархической модели организационной культуры, сотрудницам старшей возрастной группы. Их считают более послушными, склонными выполнить любое распоряжение руководителя.

На инновационных предприятиях организационная ситуация совершенно другая. Женский персонал работает в условиях открытости и ответственности менеджмента, это порождает ответственность и открытость подчиненных обеих возрастных групп, причем разновозрастной женский персонал одинаково свободен от стереотипов, конечно, не в полной мере, но статистически значительно отличается по данной характеристике от персонала обычных предприятий. Нельзя не отметить то, что женщины старшего возраста все же несколько меньше доверяют менеджерам, чем молодые. Эта тенденция проявляется в стратегиях их поведения при конфликте. Более старшие женщины не идут на открытое противостояние, отдавая предпочтение сотрудничеству и поиску компромисса, в отличие от более молодых коллег. Тем не менее необходимо учитывать, что на обычных и инновационных предприятиях происходят принципиально разные конфликты. На обычных предприятиях конфликты возникают при попытках изменить организационные условия в пользу рыночно-инновационных, они

имеют скрытый характер с демонстрацией готовности к сотрудничеству с менеджментом, но протекают в форме молчаливого стойкого сопротивления изменениям. На инновационных предприятиях преобладают инструментальные конфликты, в которых проявляются противоречия в отношении содержания и способов решения производственных и организационных задач, сотрудники чувствуют себя значительно более свободными в выражении своего мнения, и это приветствуется менеджментом.

Неслучайно наблюдается разная степень подверженности стрессу женского персонала ординарных и инновационных предприятий. И для более молодых женщин, и для женщин старшего возраста требования менеджмента одинаково неприятны, они сулят нежелательные изменения, закономерно вызывающие стресс. Анализ подверженности организационному стрессу позволяет выявить еще одну характеристику, зависящую от возраста. Степень подверженности такому стрессу женского персонала более старшего возраста на инновационных предприятиях ниже, чем у персонала обеих возрастных групп ординарного предприятия, но выше, чем у молодых женщин — сотрудниц инновационного предприятия, и данные различия статистически значимы.

Эта особенность проявляется и в стратегиях преодоления стресса. Для обеих возрастных групп женского персонала ординарных предприятий характерны обесценивание трудовой деятельности и уход в личностно значимые непрофессиональные сферы. У женщин старшего возраста на уровне тенденции это обесценивание более выражено и проявляется в готовности прекратить трудовую деятельность. Женский персонал инновационных предприятий идет другим путем. Сотрудницы обеих возрастных групп готовы к коммуникациям, прояснению и урегулированию конфликтной ситуации. У старших это сопровождается довольно интересной поведенческой особенностью: они хотят заранее узнать об изменениях, способных вызвать напряжение и стресс, чтобы успеть адаптироваться, на что у них тратится, по-видимому, больше времени и сил, чем у более молодых коллег.

Следует отметить, что организационная детерминация социально-психологических характеристик возраста женщин имеет латентный характер. Они воспринимают организационную ситуацию и себя в ней естественно, органично и чаще склонны хорошее самочувствие, близость своих компетенций компетенциям более молодых коллег объяснять хорошей наследственностью, любовью к своей профессии, занятиями спортом и значительно реже — эффективным менеджментом.

Выводы

Трудовая деятельность — это та сфера, в которой подтверждается несомненное падение хронологического и социально-психологического возраста женщин.

Организационные условия предприятий существенным образом влияют на процесс психологического старения сотрудников. Не столько возраст, сколько тип организационной культуры во многом определяет проявление качеств, которые ассоциируются со старением: неготовности к изменениям, отсутствия автономности, подверженности стрессу.

На инновационных предприятиях типичные психологические характеристики возраста имеют статистически значимые менее выраженные проявления, чем на предприятиях с архаичными формами организационной культуры, где психологические признаки старения наблюдаются даже у более молодых людей. Разновозрастные группы персонала по своим психологическим характеристикам значительно более близки внутри одной организационной культуры, чем группы одинакового возраста в организационных культурах разного типа. Тем не менее и на инновационных предприятиях с возрастом у женского персонала мотивационный баланс имеет тенденцию нарушаться в пользу общежитической мотивации, снижается уровень открытости и доверия менеджерам, возрастает подверженность организационному стрессу и появляется стремление к психологической защите от стресса в форме заблаговременной подготовки к изменениям.

Актуальна разработка программ психологической коррекции личностных особенностей, не всегда адекватно воспринимаемых в социуме как проявления старения. Программы, направленные на сдерживание психологического старения, могут способствовать ценностной переориентации людей средней и поздней взрослости на сохранение качества жизни в различных сферах социальной, в том числе трудовой, жизни. Такие программы будут эффективными при конструктивном взаимодействии социальных институтов, работающих на преодоление архаичных форм социальной жизни, менеджмента предприятий, развивающих перспективные формы управления персоналом, и психологических служб, оказывающих адекватную помощь людям, достигавшим соответствующих возрастных рубежей.

Библиографический список

- Захарова Л. Н., Коробейникова Е. В., Леонова И. С.* Ценностный конфликт и психологическая жизнеспособность персонала российских предприятий. Н. Новгород: Нижегород. ун-т им. Н. И. Лобачевского, 2017. 412 с.
- Клименко Л. В., Посухова О. Ю.* Гендерные аспекты прекариатизации труда в российском обществе // *Женщина в российском обществе*. 2017. № 1. С. 29—40.
- Петрова Ж. В.* Дискриминационные практики пенсионеров по возрасту в профессионально-трудовой сфере как проблема социально-экономической политики государства: гендерный аспект // *Женщина в российском обществе*. 2013. № 4. С. 23—32.
- Сарашиева З. Х.-М., Захарова Л. Н.* Женщины как персонал современного предприятия: ценностный аспект // *Женщина в российском обществе*. 2017. № 3. С. 45—57.
- Хасбулатова О. А.* Гендерный подход как технология повышения эффективности кадровой политики // *Женщина в российском обществе*. 2014. № 4. С. 3—10.
- Шейн Э. Х.* Организационная культура и лидерство. СПб.: Питер, 2002. 336 с.
- Burnside I. M., Ebersole P.* Psychological Caring through the Lifespan. New York: McGraw-Hill, 1979. 655 p.
- Gordon R. A., Arvey R. D.* Age bias in laboratory and field settings: a meta-analytic investigation // *Journal of Applied Social Psychology*. 2004. Vol. 34, № 3. P. 468—492.
- Guimond S., Chatard A., Kang P.* Personality, social and self-categorization // *European Journal of Personality*. 2010. Vol. 24, № 5. P. 488—492.

- Martin P., Kelly N., Kahana M. N. B. Defining successful aging: a tangible or elusive concept? // *The Gerontologist*. 2015. Vol. 55, № 1. P. 14—25.
- Moody H. R. From successful aging to conscious aging // *Successful Aging through the Life Span: Intergenerational Issues in Health* / ed. by M. Wykle, P. Whitehouse, D. Morris. New York: Springer, 2005. P. 55—68.
- Nelson T. D. *Ageism: Stereotyping and Prejudice Against Older Persons*. Cambridge (MA): MIT Press, 2004. 365 p.
- Rowe J. W., Kahn R. L. Successful aging // *The Gerontologist*. 1997. Vol. 37, № 4. P. 433—440.
- Schwartz S. H. et al. Refining the theory of basic individual values // *Journal of Personality and Social Psychology*. 2012. Vol. 103, № 4. P. 663—688.
- Staudinger U. M. Images of aging: outside and inside perspectives // *Annual Review of Gerontology and Geriatrics*. 2015. Vol. 35, № 1. P. 187—210.
- Staudinger U. M., Finkelstein R., Calvo E., Sivaramakrishnan K. A. Global view on the effects of work on health in later life // *The Gerontologist*. 2016. Vol. 56, iss. 2 (suppl.). P. 281—292.

References

- Burnside, I. M., Ebersole, P. (1979) *Psychological Caring through the Lifespan*, New York: McGraw-Hill.
- Gordon, R. A., Arvey, R. D. (2004) Age bias in laboratory and field settings: a meta-analytic investigation, *Journal of Applied Social Psychology*, vol. 34, no. 3, pp. 468—492.
- Guimond, S., Chatard, A., Kang, P. (2010) Personality, social and self-categorization, *European Journal of Personality*, vol. 24, no. 5, pp. 488—492.
- Khasbulatova, O. A. (2014) Gendernyi podkhod kak tekhnologiya povysheniia effektivnosti kadrovoi politiki [Gender approach as a technology to improve the efficiency of personnel policy], *Zhenshchina v rossiiskom obshchestve*, no. 4, pp. 3—10.
- Klimenko, L. V., Posukhova, O. Iu. (2017) Gendernye aspekty prekariatizatsii truda v rossiiskom obshchestve [Gender aspects of precarious work in Russian society], *Zhenshchina v rossiiskom obshchestve*, no. 1, pp. 29—40.
- Martin, P., Kelly, N., Kahana, M. N. B. (2015) Defining successful aging: a tangible or elusive concept?, *The Gerontologist*, vol. 55, no. 1, pp. 14—25.
- Moody, H. R. (2005) From successful aging to conscious aging, in: Wykle, M., Whitehouse, P., Morris, D. (eds), *Successful Aging through the Life Span: Intergenerational Issues in Health*, New York: Springer, pp. 55—68.
- Nelson, T. D. (2004) *Ageism: Stereotyping and Prejudice Against Older Persons*, Cambridge, MA: MIT Press.
- Petrova, Zh. V. (2013) Diskriminatsionnye praktiki pensionerov po vozrastu v professional'no-trudovoi sfere kak problema sotsial'no-ekonomicheskoi politiki gosudarstva: gendernyi aspekt [Discriminatory practices of retirees by age in the professional labor sphere as a problem of the socio-economic policy of the state: gender aspect], *Zhenshchina v rossiiskom obshchestve*, no. 4, pp. 23—32.
- Rowe, J. W., Kahn, R. L. (1997) Successful aging, *The Gerontologist*, vol. 37, no. 4, pp. 433—440.
- Saraliev, Z. Kh.-M., Zakharova, L. N. (2017) Zhenshchiny kak personal sovremennogo predpriiatiia: tsennostnyi aspekt [Women as a staff of a modern enterprise: a value aspect], *Zhenshchina v rossiiskom obshchestve*, no. 3, pp. 45—57.

- Schwartz, S. H. et al. (2012) Refining the theory of basic individual values, *Journal of Personality and Social Psychology*, vol. 103, no. 4, pp. 663—688.
- Shein, E. Kh. (2002) *Organizatsionnaia kul'tura i liderstvo* [Organizational culture and leadership], St. Petersburg: Piter.
- Staudinger, U. M. (2015) Images of aging: outside and inside perspectives, *Annual Review of Gerontology and Geriatrics*, vol. 35, iss. 1, pp. 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*, vol. 56, no. 2, suppl., pp. 281—292.
- Zakharova, L. N., Korobeinikova, E. V., Leonova, I. S. (2017) *Tsennostnyĭ konflikt i psikhologicheskaiia zhiznesposobnost' personala rossiĭskikh predpriatii* [Value conflict and psychological vitality of the staff of Russian enterprises], Nizhny Novgorod: Nizhgorodskii universitet imeni N. I. Lobachevskogo.

Статья поступила 22.06.2018 г.

Информация об авторах / Information about the authors

Саралиева Зарэтхан Хаджи-Мурзаевна — доктор исторических наук, профессор, заведующая кафедрой общей социологии и социальной работы, Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н. И. Лобачевского, г. Нижний Новгород, Россия, zara@fsn.unn.ru (Dr. Sc. (History), Professor, Head of the Department of General Sociology and Social Work, National Research Lobachevsky State University of Nizhny Novgorod, Nizhny Novgorod, Russian Federation).

Захарова Людмила Николаевна — доктор психологических наук, профессор, заведующая кафедрой психологии управления, Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н. И. Лобачевского, г. Нижний Новгород, Россия, zlnnov@mail.ru (Dr. Sc. (Psychology), Professor, Head of the Department of Psychology of Management, National Research Lobachevsky State University of Nizhny Novgorod, Nizhny Novgorod, Russian Federation).

Леонова Ирина Сергеевна — кандидат социологических наук, начальник отдела международных связей, докторант кафедры общей социологии и социальной работы, Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н. И. Лобачевского, г. Нижний Новгород, Россия, irina_leonova@list.ru (Cand. Sc. (Sociology), Head of the International Office, National Research Lobachevsky State University of Nizhny Novgorod, Nizhny Novgorod, Russian Federation).