

Woman in Russian Society
2020. No. 2. P. 76—88
DOI: 10.21064/WinRS.2020.2.7

Женщина в российском обществе
2020. № 2. С. 76—88
ББК 60.561.2
DOI: 10.21064/WinRS.2020.2.7

СУБЪЕКТИВНОЕ БЛАГОПОЛУЧИЕ РАЗНОВОЗРАСТНОГО ЖЕНСКОГО ПЕРСОНАЛА ИННОВАЦИОННЫХ КОМПАНИЙ

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

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

Представлены результаты эмпирического исследования субъективного благополучия как эмоционального регулятора трудового поведения в условиях изменения технологического уклада. Выявлены характеристики субъективного благополучия женского персонала производственных и медицинских компаний с разным уровнем вовлеченности в инновационные процессы. Феномен изучен по показателям ценностных приоритетов, подверженности стрессу, усталости от трудовой деятельности и организационных условий, самооценки здоровья и возраста, психологического самочувствия в трудовом коллективе. Установлено, что субъективное благополучие женского персонала по всем показателям выше в организационных условиях инновационных компаний независимо от сферы бизнеса, но в производственном секторе оно лучше, чем в медицинском. Сформулированы подходы к управлению субъективным благополучием женского персонала.

Ключевые слова: индустрия 4.0, инновации, женский персонал, организационная культура, ценности, стресс, самооценка здоровья, самооценка возраста, усталость, субъективное благополучие.

SUBJECTIVE WELL-BEING OF FEMALE EMPLOYEES OF INNOVATIVE COMPANIES OF DIFFERENT AGES

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

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

The results of an empirical study of subjective well-being as an emotional regulator of labor behavior of female personnel in the conditions of technological patterns changes have been presented. The characteristics of the subjective well-being of female personnel of industrial and medical companies with different levels of involvement in innovative processes have

© Захарова Л. Н., Саралиева З. Х.-М., Леонова И. С., 2020

Публикация подготовлена при финансовой поддержке РФФИ в рамках научного проекта № 19-013-00910 «Социально-психологический возраст персонала российских предприятий в условиях вариативности организационных культур транзитивной экономики».

been analyzed. 420 women (engineers and doctors) of three age groups have participated in the study as respondents. Subjective well-being was analyzed through the indicators of value commitment to innovative changes, exposure to stress, fatigue from work and organizational conditions, health and age self-assessment, psychological well-being at work. The K. Cameron and R. Quinn (OCAI), stress scale R. Kessler, author's self-assessment questionnaire and subjective well-being methods combining questions with direct scaling have been used for diagnosis of organizational culture and value of organizational and cultural preferences. It has been revealed that the subjective well-being of female staff is higher in all respects in organizational conditions of innovative companies regardless of business sphere, but in the industrial sector it is better than in the medical one. Organizational conditions are very important in the process of development of subjective well-being in relation to different professions and age. The role of stress related to changes that generates subjective disfunction and, as a result, female staff seeking psychological support and solidarity in enhancing the value of relationships in organizational culture to an absolute priority to the detriment of business and innovative components has been discovered. Subjective well-being restrains the strengthening of the value of relationships and determines the necessary balance of other components of organizational culture. Subjectively wealthy female staff shows inconsistency with the stereotypical characteristics of conservatism and unpreparedness for progressive organizational changes that cause difficulties for women in the labor market in the face of a shift of technological structure. Insufficient value readiness of young female staff to work in an innovative business has been revealed, some of the nuances of the subjective age well-being / trouble have been disclosed. Approaches to the management of subjective well-being of female staff in the context of innovative organizational changes have been developed.

Key words: industry 4.0, innovation, female staff, organizational culture, values, stress, self-assessment of health, self-assessment of age, fatigue, subjective well-being.

Введение

Дискриминация женщин на рынке труда имеет большую историю в силу устойчивости традиционных представлений о роли женщины в обществе и ее участии в разделении труда. В соответствии с гендерными стереотипами женщины не могут быть успешными во многих профессиях, кроме того, они приносят 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 [Neilman, 2012; Castellano et al., 2019].

Стереотипы не возникают без оснований. Традиционное воспитание и традиционная занятость женщин наложили отпечаток на их положение на рынке труда. Более того, известно, что стереотипы имеют тенденцию распространяться на тех, в отношении кого они сформировались в истории, и сами женщины уже находят у себя черты, содержащиеся в стереотипе [Nelson, 2004], становясь психологически готовыми к более низким должностным позициям, профессиям, требующим меньшей квалификации, более низкой оплаты труда [Гимпельсон, 2019]. Женщины действительно ценят взаимоотношения и на рабочих местах более удовлетворены сложившимися отношениями, чем заработком, но, как правило, не стремятся сменить работу в поисках более высокой оплаты труда,

находят удовлетворение в сегодняшнем дне, ценя свои достижения или стабильность, воспринимая временную перспективу своей трудовой деятельности как предопределенность, фатальность [Сунгорова, Ильина, 2019].

Быстрое наступление нового технологического уклада индустрии 4.0 еще больше осложняет положение женщины на рынке труда. Установки на стабильность и предопределенность, даже при согласии на невысокую заработную плату, перестают играть решающую роль в получении и сохранении рабочего места. Идущие изменения радикально трансформируют рынок труда, исчезают одни профессии, появляются новые. Ключевые технологии индустрии 4.0 — анализ больших данных, автономные роботы, симуляция (моделирование), интеграция IT-систем, промышленный интернет вещей, кибербезопасность, облачные вычисления, дополненная реальность [Fossen, Sorgner, 2019] — не сочетаются с гендерными стереотипами.

От сотрудника компании требуются новые профессионально значимые качества: креативность, принятие инноваций, динамичность, постоянная готовность к обучению и самообучению [Квачев, Юдина, 2017; Fossen, Sorgner, 2019]. В фундаментальном исследовании В. Е. Гимпельсона показано, что женщины реже, чем мужчины, переучиваются, осваивают новые технологии, быстрее попадают в рамки более низкой оплаты труда [Гимпельсон, 2019]. Женщины проигрывают мужчинам и в возрастных аспектах. Они нередко с присущим им фатализмом не осознают более позднего наступления старения как характеристики современного образа жизни и считают благом низкий пенсионный возраст, хотя за его границей «располагается пространство дискриминации» [Григорьева, 2018: 7]. Особенностью женщин является легкая возможность при снижении самооценки в трудовой деятельности психологически уйти в семейные социальные роли как приоритетные практически в любом возрасте, что создает серьезный барьер для наращивания своих характеристик человеческого капитала в процессах обучения и самообучения [Захарова и др., 2011].

Чтобы у сотрудников компаний возникло желание соответствовать требованиям нового технологического уклада, постоянно обновлять профессиональные знания и осваивать новые технологии, нужны специфические управленческие подходы в работе менеджеров, основанные не на административном принуждении, а на вовлечении в организационные и трудовые процессы с помощью эмоциональных регуляторов [Кондратьев, 2016; Календжян, Кузьмина, 2017]. Эмоциональные регуляторы особенно значимы для женщин. Важнейшим эмоциональным регулятором трудовой деятельности является субъективное благополучие (СБ) персонала [Linley et al., 2009]. Под СБ понимается эмоциональная оценка удовлетворенности жизнью в целом или ее конкретными сферами, в том числе трудовой деятельностью. Ключевой составляющей СБ применительно к трудовой деятельности является желание прогрессивных технологических и организационных изменений на фоне позитивных эмоций, связанных с трудом [Diener et al., 1999]. СБ — сложный многоуровневый феномен, включающий аффективный, когнитивный, социальный, профессиональный и психосоматический компоненты со сложной внешней и внутренней детерминацией различными факторами: от культуры общества и организационной

культуры до удовлетворенности работой или эмоционального истощения и психосоматического напряжения [Charalampous et al., 2019].

Выявление внешней детерминации особенно важно при решении задач управления, в том числе при установлении уровня СБ как эмоционального регулятора трудовой деятельности. Основными внешними детерминантами СБ в трудовой деятельности выступают организационные условия, проявляющиеся в организационной культуре (ОК). ОК является социально-психологическим и организационным контекстом трудовой деятельности, содержащим ценности и соответствующие им модели поведения [Schein, 2010; Cameron, Quinn, 2011]. Она может как служить источником удовлетворенности трудом и субъективного благополучия, так и вызывать сильный организационный стресс, разрушающий психологическую жизнеспособность персонала в условиях организационных изменений, порождая у сотрудников чувство субъективного неблагополучия, снижающее трудовую мотивацию [Everly, Smith, 2013; Саралиева, Захарова, 2017].

Чтобы понять специфику СБ женского персонала и роль этого феномена в регуляции готовности к трудовой деятельности в условиях инноваций, представляется целесообразным провести его сравнительный анализ в компаниях с разной вовлеченностью сотрудниц в инновационные процессы.

Цель исследования — выявить характеристики субъективного благополучия женского персонала инновационных компаний в различных сферах трудовой деятельности. Работа проведена в компаниях, созданных еще в советский период. Тем не менее одни из них успешно преодолели проблемы перехода к рыночному инновационному развитию, другие же испытывают многолетние трудности модернизации, а в последнее время — вхождения в новый технологический уклад.

В исследовании приняли участие инженеры ординарной производственной компании (ОКП) и инновационной (ИКП) (класс профессий «человек — техника» [Климов, 2004]), врачи ординарной муниципальной поликлиники (ОКМ) и инновационной частной клиники (ИКМ) (класс профессий «человек — человек») трех возрастных групп: до 35 лет, от 35 до 54 лет, старше 55 лет — примерно в равном соотношении (N = 420). Все респондентки — женщины с опытом работы в компании не менее трех лет, что означает их полную адаптацию к организационным условиям компаний.

В процессе исследования использовались метод диагностики организационной культуры и ценностных предпочтений персонала К. Камерона и Р. Куинна [Cameron, Quinn, 2011], шкала дистресса Р. Кесслера [Kessler et al., 2002], авторская анкета, сочетающая вопросы с методом прямого шкалирования, непараметрические критерии Манна — Уитни и Вилкоксона.

Результаты исследования и их анализ

В условиях перехода к новому технологическому укладу особенно важной стереотипной характеристикой женского персонала представляется консерватизм, неготовность к прогрессивным организационным изменениям. Таблица 1 содержит данные о ценностных приоритетах женского персонала в отношении организационного развития. Можно видеть, что в инновационных и ординарных производственных и медицинских компаниях существенно различаются

организационные условия, проявляющиеся в ОК. При общем доминировании иерархического и кланового компонентов ОК в ординарных компаниях в производственной компании все же сильнее выражен иерархический компонент, а в медицинской — клановый. Таким образом, личностная солидарность врачей статистически значимо превышает тот же показатель в инженерном сообществе. Как это ни покажется парадоксальным, но сила управленческой власти и технических регламентов выше в производственной сфере, где речь идет о качестве техники и технологий, чем в медицине, где мерилom профессиональной ответственности являются здоровье и жизнь пациента.

В инновационных компаниях разных сфер бизнеса значительно больше общего, чем отличительного: доминирует деловой компонент ОК. Вместе с тем оценки врачей уровня инновационности компаний существенно выше аналогичных оценок инженеров во всех возрастных группах. Таким образом, врачи медицинской компании очень определенно воспринимают ее инновационность и, судя по выраженности делового компонента, стараются использовать соответствующие возможности активно, ответственно и во всей полноте.

Таблица 1

Организационная культура и организационные ценности женского персонала ординарных и инновационных производственных и медицинских компаний

Возраст	Компания	Ценности организационной культуры											
		клановые			инновационные			рыночные			иерархические		
		Ф	П	W	Ф	П	W	Ф	П	W	Ф	П	W
Молодой	ОКП	26	37	*	13	13	—	20	18	—	41	32	*
	ИКП	20	27	*	18	25	*	33	30	—	29	16	**
	У	*	*		*	**		*	**		*	**	
	ОКМ	33	41	**	16	18	—	19	19	—	32	20	*
	ИКМ	20	27	*	23	26	—	34	35	—	22	11	*
	У	**	**		Т	*		*	**		*	*	
Средний	ОКП	27	41	**	13	12	—	21	15	*	39	32	*
	ИКП	19	21	—	19	27	*	32	35	Т	30	17	**
	У	*	**		*	**		*	**		*		
	ОКМ	37	45	*	14	17	Т	20	19	—	29	19	*
	ИКМ	21	31	*	28	30	—	31	22	*	20	17	—
	У	**	*		**	*		*	—		*	—	
Старший	ОКП	27	40	**	15	15	—	19	16	—	39	29	*
	ИКП	17	24	*	22	30	Т	32	32	—	29	14	**
	У	*	*		*	**		*	**		*	*	
	ОКМ	35	43	**	17	19	—	16	17	—	32	21	*
	ИКМ	23	29	*	25	33		28	20	*	24	18	*
	У	*	**		**	*		*	—		*	—	

Примечания. Ф — фактическое состояние ОК, П — предпочтительное состояние ОК, У — критерий Манна — Уитни, * — $p \leq 0.05$; ** — $p \leq 0.01$, Т — тенденция, — — статистически значимые различия отсутствуют.

Если сделать анализ ценностей организационного развития, можно увидеть два принципиально разных вектора. В ординарных компаниях, независимо

от типа бизнеса, персонал желает безусловного усиления до максимальных значений ценности отношений и ослабления иерархии, на практике это ведет к снижению управляемости компаний и обязательности регламентов деятельности, а также к повышению возможностей урегулировать все проблемы на уровне договоренностей с сохранением системы сложившихся в компании и структурных подразделениях отношений.

В инновационных компаниях тоже есть желание несколько усилить клановый компонент в ОК и снизить уровень иерархичности. Но логика здесь иная. Доминанта иерархии сменяется доминантой делового компонента, что придает компании большую динамичность, целесообразную направленность, ответственность. Кроме того, независимо от типа бизнеса практически во всех возрастных группах персонала инновационных компаний выражена статистически значимая тенденция к росту инновационности. Исключение составляют врачи среднего возраста, где желательность повышения инновационности отмечена, но не достигает уровня статистической значимости.

Эти результаты свидетельствуют, что женский персонал ординарных компаний испытывает чувство субъективного неблагополучия. Давление руководства, проявляющееся в иерархическом компоненте ОК, создает угрозу неизбежности реформ, связанных с повышением инновационности инженерного и медицинского труда, ростом ожиданий руководства в отношении результативности деятельности сотрудников. Как эмоциональный регулятор это чувство побуждает и женщин-инженеров, и женщин-врачей искать компенсацию неблагополучия в усилении межличностной солидарности.

На уровне анализа ценностей организационного развития можно обоснованно утверждать, что сотрудницы инновационных компаний ощущают себя в трудовой деятельности и организационных отношениях субъективно благополучными. Они не желают снижать деловой компонент ОК и хотят повышать инновационный. Естественным в таких условиях представляется желание некоторого усиления кланового компонента ОК, так как ценность отношений, безусловно, делает организационную жизнь более психологически комфортной. Но, заметим, при таком усилении кланового компонента его представленность будет не выше того уровня, от которого хотят повышать его сотрудницы ординарных компаний. Доминанта деловых и инновационных ценностей удержит компании от утраты достигнутых преимуществ и, скорее всего, не скажется негативно на дальнейшем развитии по инновационному пути.

СБ женского персонала ординарных и инновационных компаний более детально можно проанализировать обратившись к таблице 2, в которой представлены данные по его компонентам. К общим особенностям ощущения усталости относится значительно большая усталость от организационных условий в ординарных компаниях независимо от сферы бизнеса. Следовательно, условия перехода к рыночно-инновационной парадигме развития сопряжены с выраженной усталостью, связанной с негативными переживаниями. Но в компаниях, устойчиво стоящих на пути инновационного развития, усталость существенно снижается, что ведет к повышению СБ. Заслуживает внимания возрастная динамика усталости: усталость от организационных условий в ординарных компаниях максимально выражена у молодых сотрудниц. Это означает, что в процессе

обучения они не испытывали социализационных влияний, готовящих их к работе в условиях рыночных инновационных требований. С течением времени они привыкли к требованиям менеджмента, не отвечая на них адекватными усилиями и смыкаясь в клановых установках с персоналом старших возрастов.

Также важным представляется тот факт, что усталость врачей от организационных условий существенно ниже, чем усталость инженеров, хотя она все равно статистически значимо превышает усталость специалистов инновационных компаний. Это, видимо, результат более выраженной клановой составляющей в ОК медицинских учреждений.

Таблица 2

Субъективное благополучие женского персонала инновационных и ординарных производственных и медицинских компаний

Возраст	Компания	С/О воз- раста	Усталость, обусловленная				З	С-СС	НС	ПСвК	Стресс
			д. р.	тр. д.	ОУ	WT – ОУ					
Молодой	ОКП	7.3	4.4	6.1	8.3	*	3.1	2.7	2.3	-1.4	2.6
	ИКП	-4.1	3.6	6.2	4.2	*	3.5	4.3	3.3	2.8	1.4
	У	*	–	–	*		–	*	*	**	**
	ОКМ	6.5	3.1	7.3	6.2	Г	3.2	2.3	1.8	1.2	2.8
	ИКМ	-3.7	3.5	6.9	4.7	*	3.9	3.5	2.1	3.9	2.3
	У	*	Г	Г	*		**	*	–	**	
Средний	ОКП	4.7	5.9	8.0	6.7	*	2.5	2.4	1.1	-4.1	2.1
	ИКП	-5.5	4.2	5.9	4.8	–	3.9	3.8	3.4	3.8	1.2
	У	*	Г	**	*		*	**	**	**	*
	ОКМ	5.2	3.6	7.0	5.8	*	3.1	2.9	1.6	3.3	2.1
	ИКМ	-4.7	3.3	5.8	4.3	*	4.0	3.1	3.0	4.5	1.2
	У	*	–	*	*		*	–	**	*	*
Старший	ОКП	-5.9	4.8	4.8	5.2	*	1.4	1.6	1.5	-2.2	1.8
	ИКП	-6.2	4.6	4.7	4.0	–	3.4	3.0	2.9	4.0	1.1
	У	–	–	–	Г		**	*	**	**	*
	ОКМ	-3.5	3.5	5.5	4.4	Г	2.5	2.0	2.1	2.6	2.4
	ИКМ	-3.9	3.2	5.0	3.7	*	3.6	3.3	3.5	4.4	1.9
	У	–	–	Г	*		**	*	*	**	

Примечания. С/О — субъективная оценка, д. р. — домашняя работа, тр. д. — трудовая деятельность, ОУ — организационные условия, WT – ОУ — статистическая значимость различий по критерию Вилкоксона между усталостью от трудовой деятельности и организационных отношений, З — самооценка состояния здоровья в целом, С-СС — самооценка состояния сердечно-сосудистой системы, НС — самооценка состояния нервной системы, ПСвК — психологическое самочувствие в трудовом коллективе (см. также обозначения к табл. 1).

Если обратиться к анализу усталости от собственно трудовой деятельности, можно видеть, что независимо от сферы бизнеса данная деятельность с использованием инновационных технологий воспринимается как более легкая или по крайней мере не более трудоемкая, чем с использованием традиционных технологий. А одним из факторов сопротивления освоению новых технологий

является не только страх не суметь их освоить, но и представления о том, что более сложный труд вызывает большую усталость. Не чувствуют особой разницы в трудозатратах молодые и старшие сотрудницы. Первые, видимо, потому, что независимо от инновационности компании находятся в периоде адаптации к трудовой деятельности, а старшие уже сформировали необходимые компетенции. Можно видеть и то, что по усталости от домашней работы практически нет отличий между сотрудницами ординарных и инновационных компаний. Это является косвенным подтверждением адекватности и надежности данных, полученных в отношении трудовой и организационной усталости.

Данные об усталости хорошо согласуются с оценками состояния здоровья. Сотрудницы инновационных компаний, независимо от сферы бизнеса, чувствуют себя существенно более здоровыми как в целом, так и в отношении состояния сердечно-сосудистой и нервной систем. Исключение составляют молодые женщины — инженеры и врачи. В общих самооценках здоровья первых различий нет, хотя значительно различаются самооценки его конкретных проявлений, самооценки состояния нервной системы у вторых практически одинаковые. Кстати, можно видеть, что при наличии общего в самооценках состояния здоровья у сотрудниц ординарных и инновационных компаний есть и существенная особенность: у врачей эти различия проявляются мягче, чем у инженеров. Безусловно, к данным по самооценке состояния здоровья нужно относиться осторожно. Субъективные оценки не всегда соответствуют объективному положению [Лебедева-Несевря, Цинкер, 2018]. Здесь со всей очевидностью требуются специальные исследования.

Чтобы понять возможные причины таких различий, следует обратиться к данным о стрессе, переживаемом женским персоналом. У женщин в ординарных компаниях независимо от сферы бизнеса стресс выше, чем в инновационных, и у врачей он выше, чем у инженеров. Стрессовые нагрузки, по-видимому, являются фактором, способствующим стремлению к усилению клановой составляющей ОК.

Эти данные о лучшем СБ женского персонала инновационных предприятий поддерживаются оценками, сделанными респондентками в отношении своего возраста. Можно видеть, что во всех группах независимо от сферы бизнеса женщины, работающие в инновационных компаниях, чувствуют себя существенно моложе, чем их сверстницы в ординарных компаниях. Интересно, что женщины-инженеры ощущают себя моложе, чем женщины-врачи. В отношении женщин ординарных компаний различия не так сильно выражены: женщины-инженеры чувствуют себя старше в среднем на 7.3—4.7 года, а женщины-врачи на 6.5—5.2. Интересный факт состоит в том, что независимо от сферы бизнеса и инновационности компании женщины старшего возраста ощущают себя моложе своих лет; ярче это выражено опять же у женщин-инженеров (на 5.9 года в ординарной компании и на 6.2 года в инновационной). У старших женщин-врачей данные показатели составляют –3.5 года в ординарной компании и –3.9 года в инновационной. Однако исследования показали, что в ординарных компаниях старшие женщины существенно менее вовлечены в трудовую деятельность, чем их коллеги в инновационных компаниях [Zakharova et al., 2019]. Поэтому в самооценке своего возраста старшие женщины выступают скорее как субъекты частной жизни и демонстрируют естественное женское желание скрыть свой

возраст, а женщины инновационных компаний более склонны оценивать себя именно как субъектов трудовой деятельности, а в ней они также моложе своего хронологического возраста в традиционном понимании его характеристик.

Завершить изучение СБ женщин целесообразно анализом их самочувствия в трудовом коллективе. Можно видеть, что во всех возрастных группах независимо от сферы бизнеса психологическое самочувствие в трудовом коллективе лучше в инновационных компаниях, но особенно яркие различия наблюдаются в производственных компаниях. В медицинских компаниях показатели не опускаются в отрицательную область значений, что свидетельствует об относительно лучшем субъективном благополучии врачей.

Заключение

Безусловно, сделаны только первые шаги в исследовании феномена субъективного благополучия как эмоционального регулятора в специально отобранных компаниях, принципиально различающихся по уровню инновационности. Тем не менее можно сделать следующие выводы.

1. Представляется продуктивным подход к исследованию СБ персонала с использованием показателей переживаемого стресса, самооценки усталости, здоровья и психологического самочувствия в трудовом коллективе. Такой подход позволяет соотнести влияние на СБ организационных условий, социального самочувствия и индивидуального самовосприятия, что обеспечивает комплексный характер оценки субъективного благополучия.

2. Субъективное благополучие женского персонала, независимо от сферы бизнеса и принадлежности к возрастной группе, существенно выше в инновационных компаниях, что свидетельствует о гуманистической оправданности инновационного вектора развития экономики и приоритете организационных условий в формировании СБ. Исследование показало, что, несмотря на живучесть гендерных и возрастных стереотипов, в определенных организационных условиях женский персонал может ценностно соответствовать требованиям индустрии 4.0 к человеческому капиталу.

3. Трудности перехода к развитию в формате нового технологического уклада определяются, в частности, ограниченностью действия такого эмоционального регулятора трудовой деятельности, как субъективное благополучие. Можно видеть, что это очень сложный регулятор. Само по себе СБ не является фактором перспективных изменений. Оно может быть и фактором стагнации.

4. В инновационных компаниях высокий уровень субъективного благополучия поддерживает инновационные ценности женского персонала всех возрастных групп и его готовность следовать соответствующему вектору развития, сдерживая ценности отношений на приемлемом для развития уровне.

5. Исследование выявило далеко не полную ценностную готовность молодого женского персонала к работе в условиях изменения технологического уклада, что ставит задачу развития в вузах программ перспективной организационной социализации, реализация которых снизит издержки менеджмента на вовлечение молодого персонала в инновационные процессы.

6. Перед менеджментом компаний стоит задача поиска управленческих подходов, сочетающих профилактику организационного стресса как фактора

формирования психологической защиты в виде утверждения доминанты ценности отношений и реализацию управления, которое на каждом этапе инновационного развития ведет к улучшению субъективного благополучия. Такой подход должен базироваться на снижении иерархичности, порождающей дегуманизацию отношений [Caesens et al., 2017], и на поддержке неформального участия женского персонала в программах повышения квалификации.

Библиографический список

- Гимпельсон В. Е. Возраст и заработная плата: стилизованные факты и российские особенности // Экономический журнал Высшей школы экономики. 2019. Т. 3, № 2. С. 185—237.
- Григорьева И. А. Пожилые женщины: «вниз по лестнице» возраста и гендера // Женщина в российском обществе. 2018. № 1. С. 5—18.
- Захарова Л. Н., Коровашкова Л. В., Климьчева М. В. Организационно-культурная детерминация самопринятия педагогов при внедрении информационных технологий в образовательный процесс // Вестник Нижегородского университета им. Н. И. Лобачевского. 2011. № 2. С. 375—382.
- Календжян С., Кузьмина Т. «Вовлеченность персонала» как основа культуры соучастия // Проблемы теории и практики управления. 2017. № 10. С. 112—126.
- Квачев В. Г., Юдина М. А. Индустрия 4.0: поражение работы или победа творческого труда // Государственное управление: электронный вестник. 2017. Октябрь. С. 140—158.
- Климов Е. А. Психология профессионального самоопределения. М.: Академия, 2004. 304 с.
- Кондратьев Э. О. О причинах неэффективности современного менеджмента // Проблемы теории и практики управления. 2016. № 3. С. 96—104.
- Лебедева-Несевря Н. А., Цинкер М. Ю. Различия в показателях здоровья работающих женщин и мужчин в России // Журнал социологии и социальной антропологии. 2018. Т. 21, № 3. С. 7—25.
- Саралиева З. Х., Захарова Л. Н. Женщины как персонал: ценностный аспект // Женщина в российском обществе. 2017. № 3. С. 45—57.
- Сунгурова Н. Л., Ильина Е. В. Особенности удовлетворенности трудом и представлений о временной перспективе работающих женщин среднего возраста // Женщина в российском обществе. 2019. № 2. С. 52—61.
- Caesens G., Stinglhamber F., Demoulin S., De Witte M. Perceived organizational support and employees' well-being: the mediating role of organizational dehumanization // European Journal of Work and Organizational Psychology. 2017. Vol. 26, № 4. P. 527—540.
- Cameron K. S., Quinn R. E. Diagnosing and Changing Organizational Culture: Based on the Competing Values Framework. San Francisco: Jossey-Bass, 2011. 204 p.
- Castellano N., Rocca A., Read R. Analyzing the gender gap in European labor markets at the NUTS-1 level // Cogent Social Sciences. 2019. Vol. 5, iss 1.
- Charalampous M., Grant C. A., Tramontano C., Michailidis E. Systematically reviewing remote e-workers' well-being at work: a multidimensional approach // European Journal of Work and Organizational Psychology. 2019. Vol. 28, № 1. P. 51—73.
- Diener E., Suh E. M., Lucas R. E., Smith H. L. Subjective well-being: three decades of progress // Psychological Bulletin. 1999. Vol. 125, № 2. P. 76—302.

- Everly G. S., Smith K. J. Resilient leadership and the organizational culture of resilience: construct validation // *International Journal of Emergency Mental Health and Human Resilience*. 2013. Vol. 15, № 2. P. 123—128.
- Fossen F., Sorgner A. Mapping the future of occupations: transformative and destructive effects of new digital technologies on jobs // *Foresight and STI Governance*. 2019. Vol. 13, № 2. P. 10—18.
- Heilman M. I. Gender stereotypes and workplace bias // *Research in Organizational Behavior*. 2012. Vol. 32. P. 113—135.
- Kessler R. C., Andrews G., Colpe A. Short screening scales to monitor population prevalence and trends in non-specific psychological distress // *Psychological Medicine*. 2002. Vol. 32. P. 959—956.
- Linley P. A., Maltby J., Wood A. M., Osborne G., Hurling R. Measuring happiness: the higher order factor structure of subjective and psychological well-being measures // *Personality and Individual Differences*. 2009. Vol. 47. P. 878—884.
- Nelson T. D. *Ageism: Stereotyping and Prejudice Against Older Persons*. Cambridge (MA): MIT Press, 2004. 253 p.
- Schein E. H. *Organizational Culture and Leadership*. 4th ed. San Francisco: Jossey-Bass, 2010. 336 p.
- Zakharova L., Leonova I., Zaladina A. Value readiness for organizational changes and labor involvement of engineering staff // *The European Proceedings of Social & Behavioral Sciences EpSBS*. 2019. Vol. 58, № 147. P. 1272—1279.

References

- 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*, vol. 26, no. 4, pp. 527—540.
- Cameron, K. S., Quinn, R. E. (2011) *Diagnosing and Changing Organizational Culture: Based on the Competing Values Framework*, San Francisco: Jossey-Bass.
- Castellano, N., Rocca, A., Read, R. (2019) Analyzing the gender gap in European labor markets at the NUTS-1 level, *Cogent Social Sciences*, vol. 5, no. 1.
- Charalampous, M., Grant, C. A., Tramontano, C., Michailidis, E. (2019) Systematically reviewing remote e-workers' well-being at work: a multidimensional approach, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, vol. 28, no. 1, pp. 51—73.
- Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E., Smith, H. L. (1999) Subjective well-being: three decades of progress, *Psychological Bulletin*, vol. 125, no. 2, pp. 276—302.
- Everly, G. S., Smith, K. J. (2013) Resilient leadership and the organizational culture of resilience: construct validation, *International Journal of Emergency Mental Health and Human Resilience*, vol. 15, no. 2, pp. 123—128.
- Fossen, F., Sorgner, A. (2019) Mapping the future of occupations: transformative and destructive effects of new digital technologies on jobs, *Foresight and STI Governance*, vol. 13, no. 2, pp. 10—18.
- Gimpel'son, V. E. (2019) Vozrast i zarabotnaia plata: stilizovannye fakty i rossiiskie osobennosti [Age and salary: stylized facts and Russian features], *Ékonomicheskii zhurnal Vyssheĭ shkoly ékonomiki*, vol. 3, no. 2, pp. 185—237.
- Grigor'eva, I. A. (2018) Pozhilye zhenshchiny: "vniz po lestnitse" vozrasta i gendera [Older women: "down the ladder" of age and gender], *Zhenshchina v rossiiskom obshchestve*, no. 1, pp. 5—18.

- Heilman, M. I. (2012) Gender stereotypes and workplace bias, *Research in Organizational Behavior*, vol. 32, pp. 113—135.
- Kalendzhian, S., Kuz'mina, T. (2017) "Vovlechënnost' personala" kak osnova kul'tury souchastiia ["Employee engagement" as the basis of a culture of participation], *Problemy teorii i praktiki upravleniia*, no. 10, pp. 112—126.
- Kessler, R. C., Andrews, G., Colpe, A. (2002) Short screening scales to monitor population prevalence and trends in non-specific psychological distress, *Psychological Medicine*, vol. 32, pp. 959—956.
- Klimov, E. A. (2004) *Psikhologiiia professional'nogo samoopredeleniia* [Psychology of professional self-determination], Moscow: Akademiia.
- Kondrat'ev, E. O. (2016) O prichinakh neëffektivnosti sovremennogo menedzhmenta [About the reasons for the inefficiency of mod], *Problemy teorii i praktiki upravleniia*, no. 3, pp. 96—104.
- Kvachev, V. G., Iudina, M. A. (2017) Industriia 4.0: porazhenie raboty ili pobeda tvorcheskogo truda [Industry 4.0: the defeat of work or the victory of creative work], *Gosudarstvennoe upravlenie: Ëlektronnyi vestnik*, oktiabr', pp. 140—158.
- Lebedeva-Nesevria, N. A., Tsinker, M. Iu. (2018) Razlichiiia v pokazateliakh zdorov'ia rabotaiushchikh zhenshchin i muzhchin v Rossii [Differences in health indicators of working women and men in Russia], *Zhurnal sotsiologii i sotsial'noi antropologii*, vol. 21, no. 3, pp. 7—25.
- Linley, P. A., Maltby, J., Wood, A. M., Osborne, G., Hurling, R. (2009) Measuring happiness: the higher order factor structure of subjective and psychological well-being measures, *Personality and Individual Differences*, vol. 47, pp. 878—884.
- Nelson, T. D. (2004) *Ageism: Stereotyping and Prejudice Against Older Persons*, Cambridge, MA: MIT Press.
- Saraliev, Z. Kh., Zakharova, L. N. (2017) Zhenshchiny kak personal: tsennostnyi aspekt [Women as employees: the value aspect], *Zhenshchina v rossiiskom obshchestve*, no. 3, pp. 45—57.
- Sungurova, N. L., Il'ina, E. V. (2019) Osobennosti udovletvorënnosti trudom i predstavlenii o vremennoi perspektive rabotaiushchikh zhenshchin srednego vozrasta [Features of job satisfaction and perceptions of the time perspective of middle-aged working women], *Zhenshchina v rossiiskom obshchestve*, no. 2, pp. 52—61.
- Zakharova, L., Leonova, I., Zaladina, A. (2019) Value readiness for organizational changes and labor involvement of engineering staff, *The European Proceedings of Social & Behavioral Sciences EpSBS*, vol. 58, no. 147, pp. 1272—1279.
- Zakharova, L. N., Korovashkova, L. V., Klimycheva, M. V. (2011) Organizatsionno-kul'turnaia determinatsiia samopriniatiia pedagogov pri vnedrenii informatsionnykh tekhnologii v obrazovatel'nyi protsess [Organizational and cultural determination of teachers' self-acceptance when implementing information technologies in the educational process], *Vestnik Nizhegorodskogo universiteta imeni N. I. Lobachevskogo*, seriia Sotsial'nye nauki, no. 2, pp. 375—382.

Информация об авторах / Information about the authors

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

Саралиева Зарэтхан Хаджи-Мурзаевна — доктор исторических наук, профессор кафедры 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 at the Department of General Sociology and Social Work, 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).