

**Социально-психологический возраст персонала промышленных предприятий
в условиях вариативности организационных культур**

Научный руководитель – Захарова Людмила Николаевна

Заладина Анна Сергеевна

Аспирант

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

E-mail: zaladina.a.s@mail.ru

В последние годы резко возрос интерес к изучению влияния организационно-психологического контекста на характеристики психологического, социального и биологического возраста.

В России происходит постепенный переход от административно-командной модели экономики к рыночно-инновационной, что актуализирует вопрос о жизнеспособности современных предприятий и их сотрудников. Она, в свою очередь, в значительной мере зависит от включённости предприятия в инновационные процессы. Обычные и инновационные предприятия, как правило, различаются по организационным условиям, которые находят своё отражение и в организационной культуре. Этим обусловлен интерес к изучению влияния организационно-психологических условий на восприятие персоналом своего социально-психологического возраста.

Известно, что при выраженном преобладании определённого типа организационной культуры, он является фактором, который удерживает в организации сотрудников с определёнными психологическими качествами, поддерживает сохранение этих качеств, определяя психологическую жизнеспособность персонала. В свою очередь, это существенно отражается на жизнеспособности предприятия как такового [2].

В эмпирическом исследовании для определения доминирующего типа организационной культуры применена методика OCAI - Cameron-Quinn organizational culture assessment instrument, а для определения социально-психологических характеристик возраста была разработана авторская анкета. Исследование проводилось на крупных промышленных предприятиях Нижнего Новгорода. Всего в исследовании приняло участие 193 сотрудника, различающихся по своим половозрастным характеристикам.

Практическая значимость изучения факторов, оказывающих влияние на социально-психологический возраст, заключается в необходимости поиска путей увеличения продолжительности активной трудовой жизни.

Цель исследования заключается в выявлении характера связи социально-психологического возраста с организационной культурой промышленных предприятий.

Жизнеспособность организации рассматривается К. Камероном на индивидуальном, групповом и организационном уровнях. При этом подчёркивается важность психологической готовности персонала к организационным изменениям [3]. В исследованиях Захаровой Л.Н. показано, что инновационная организационная культура оказывает благоприятное воздействие на трудоспособность персонала [1].

В результате эмпирического исследования определены промышленные предприятия, существенно различающиеся по типу организационной культуры, уровню включённости в инновационные процессы и жизнеспособности в целом. Так, в качестве инновационной организации рассматривается предприятие с рыночно-иерархической организационной культурой, в которой адхократический компонент более выражен, чем клановый. В качестве

ординарного предприятия выбран завод с иерархически-клановым типом организационной культуры, адхократический компонент на котором выражен менее всего.

Эти различия в организационных культурах обусловили возможность изучения их влияния на характеристики социально-психологического возраста персонала.

В результате эмпирического исследования также выявлено несовпадение фактического и социально-психологического возраста персонала промышленных предприятий. Основная часть респондентов воспринимает себя на 5-10 лет старше или моложе. Полное соответствие хронологического возраста и возрастного самоопределения наблюдается у 16,4% испытуемых.

Для 60,9% сотрудников инновационных предприятий характерно восприятие своего возраста как более молодого по сравнению с их хронологическим возрастом. Старше своего возраста чувствуют себя только 16,5% респондентов, остальные 22,6% воспринимают себя на свой хронологический возраст.

На обычных предприятиях эти показатели существенно отличаются. Восприятие своего возраста как более молодого характерно только для 32,4%, в то время как старше чувствуют себя 57,5%. Соответствие хронологического возраста и возрастного самоопределения наблюдается у 10,1% сотрудников.

Для того, чтобы выявить различия между социально-психологическим возрастом и предпочтительным типом организационной культуры внутри одного предприятия, респонденты были объединены в группы по полу и возрасту.

Выявлено, что большинство сотрудников обычного предприятия чувствует себя старше своего хронологического возраста, вне зависимости от половозрастных характеристик. Исключение составили только женщины старше 55 лет, которые в большинстве своём воспринимают себя моложе хронологического возраста. На инновационном предприятии напротив, вне зависимости от пола и возраста, большинство сотрудников в каждой подгруппе чувствуют себя моложе.

На исследованном обычном предприятии, подавляющее большинство персонала, вне зависимости от половозрастных характеристик, вопреки гендерным и возрастным стереотипам, стремится к усилению кланового компонента и ослаблению рыночного. На инновационном предприятии, в целом, во всех возрастных и гендерных группах наблюдается стремление к увеличению рыночной и адхократической составляющей и понижению иерархического компонента организационной культуры.

Таким образом, полученные результаты показывают ошибочность стереотипов о том, что возрастные сотрудники менее склонны к поддержке инноваций, чем молодые, а женщины не готовы развивать рыночный и адхократический компоненты организационной культуры.

Полученные результаты позволили сделать вывод о том, что организационная культура выступает как значимый социальный регулятор проявлений социально-психологического возраста. Представители одних и тех же возрастных и половых групп, которые работают в условиях разных организационных культур, существенно отличаются по характеристикам социально-психологического возраста. Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ в рамках научного проекта № 19-013-00910»

Источники и литература

- 1) 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, No. 7. С.107-117.

- 2) Masten A.S., Cutuli J.J., Herbers J.E., Reed M.J. (2009). Resilience in development. Oxford handbook of positive psychology. New York, Oxford University Press, 117-131.
- 3) Sutcliffe K. M., Vogus T. J. Organizing for resilience // Positive Organizational Scholarship: Foundation of a New Discipline / ed. by K. S. Cameron, J. E. Dutton, R. E. Quinn. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers, 2003. Chap. 7. P. 94—110.