

Леонова Ирина Сергеевна

кандидат социологических наук, доцент  
кафедры отраслевой и прикладной социологии,  
заместитель декана факультета социальных наук  
Нижегородского государственного  
университета им. Н.И. Лобачевского  
<https://orcid.org/0000-0001-5892-0801>

## СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ СТАРЕНИЕ ПЕРСОНАЛА КАК СОЦИАЛЬНОЕ ДЕЙСТВИЕ\*

### Аннотация:

В статье рассмотрен вопрос возрастного измерения рынка труда в условиях изменения экономического уклада. Проанализирована многоликость и неоднозначность феномена возраста как многофакторного понятия с комплексом эндогенных и экзогенных особенностей. Предложена теоретическая модель социально-психологического старения персонала современных предприятий как интерактивного процесса, в основу которой легла теория Т. Парсонса, раскрывающая системную детерминацию старения на уровнях культуры, организационной культуры, личности и организма как социального действия. Ввиду того что процесс старения является интерактивным, показано, что он может оцениваться как социальный феномен и социальное действие. Такой подход позволяет дать анализ этого феномена и его детерминации на уровне культуры общества, социальных контекстов, личности и организма. Обозначенные уровни регуляции социального действия в условиях объективной необходимости инновационного организационного развития характеризуются рядом противоречий на каждом из уровней детерминации социального действия, что предопределяет социально-психологическое старение персонала. Ценности традиционной культуры сталкиваются с ценностями организационного развития на уровне культуры. Организационная культура справедливо может войти в противоречие с требованиями корпоративной культуры на организационном уровне. При этом несоответствие индивидуальных и корпоративных ценностей фиксируется на уровне личности, а противоречие между рядом свойств субъективного благополучия работника и корпоративными требованиями – на психофизиологическом уровне (уровне организма). В представленной модели социально-психологического старения обозначена особая роль организационной культуры как организационного феномена, социально-психологического контекста трудовой деятельности и системного метода управления персоналом. Сделаны выводы о справедливости представленной модели социально-психологического старения в отношении разновозрастного женского и мужского персонала инновационных и ординарных производственных и медицинских предприятий по результатам эмпирического исследования.

### Ключевые слова:

социально-психологическое старение, социальное действие, организационная культура, индикаторы старения, субъективное благополучие, ценности, инновационное развитие

Leonova Irina Sergeyevna

PhD in Social Science, Associate Professor,  
Industrial and Applied Sociology Department,  
Deputy Dean of the Faculty of Social Sciences,  
National Research  
Lobachevsky State University of Nizhny Novgorod  
<https://orcid.org/0000-0001-5892-0801>

## SOCIO-PSYCHOLOGICAL AGING OF PERSONNEL AS A SOCIAL ACTION\*\*

### Summary:

The paper dwells upon the age issue of the labor market in the context of a changing economic structure. The diversity and ambiguity of the phenomenon of age is analyzed as a multifactorial concept with a whole complex of endogenous and exogenous characteristics. A theoretical model of social and psychological aging of personnel of modern enterprises as an interactive process is proposed. The model is based on the theory of social action of T. Parsons, which reveals the systemic determination of aging at the levels of culture, organizational culture, personality and organism as a social action. In view of the fact that the aging process is an interactive process, it has been shown that it can be considered as a social phenomenon and as a social action. This approach allows the author to analyze this phenomenon and its determination at the level of the culture of society, social contexts, personality and organism. The indicated levels of regulation of social action in conditions of the objective necessity of innovative organizational development are characterized by a number of contradictions at each of the levels of determination of social action, which predetermines the socio-psychological aging of personnel. The values of traditional culture clash with the values of organizational development at the cultural level. Organizational culture can rightly conflict with the requirements of corporate culture at the organizational level. At the same time, the discrepancy between individual and corporate values is fixed at the level of the individual, and the contradiction between a number of properties of the employee's subjective well-being and corporate requirements is at the psychophysiological level (the level of the organism). In the presented model of social and psychological aging, the special role of organizational culture as an organizational phenomenon, the social and psychological context of labor activity and a systemic method of personnel management is indicated. Conclusions are drawn about the validity of the presented model of socio-psychological aging in relation to uneven-aged female and male personnel of innovative and ordinary manufacturing and medical enterprises based on the results of empirical research.

### Keywords:

socio-psychological aging, social action, organizational culture, aging indicators, subjective well-being, values, innovative development

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

\*\* The study was carried out with the financial support of the Russian Foundation for Basic Research within the framework of scientific project No. 19-013-00910.

Наступление нового технологического уклада индустрии 4.0 меняет рынок труда и требования к персоналу организаций. Сотрудник современной инновационной компании должен быть готов к постоянным технологическим, организационным, управленческим изменениям, развиваться вместе с предприятием, брать на себя инициативу и ответственность за обучение и самообучение [1]. Такие характеристики персонала, как правило, ассоциируются с молодыми возрастами, создавая препятствия для получения и даже удержания рабочего места представителями старших возрастов. Поэтому в настоящее время актуальной становится тематика возраста, которая приобретает новые грани в связи со старением населения и возрастанием численности людей, занятых трудовой деятельностью в старших возрастах [2].

Под старением, как правило, понимают биологические трансформационные процессы в организме, наступающие после преодоления точки оптимальной зрелости [3]. Независимо от того, какая концепция старения более справедлива: теория естественного старения, стохастические теории или теории генетически запрограммированного старения, человек вынужден проходить по этому неизбежному пути, испытывая стресс, являющийся одним из основополагающих факторов старения, претерпевая морфофункциональные изменения, затрагивающие внешность, состояние сенсорных систем, мышц, костей, внутренних органов, приобретая хронические болезни [4]. Изменяются познавательные способности, в первую очередь скорость выполнения интеллектуальных операций, возникают проблемы с психическим здоровьем. Однако эти трансформации затрагивают людей весьма по-разному.

Социально-психологическое старение в общем феномене старения занимает особое место применительно к трудовой деятельности. Его можно определить как утрату человеком в ходе жизненного пути комплекса важных адаптационных характеристик, необходимых ему как субъекту труда для выполнения развивающейся трудовой деятельности во всей ее полноте. Эти утраты фиксируются в особенностях социально-психологических возрастных стереотипов старости.

Вместе с тем траектория социально-психологического старения в трудовой деятельности отличается относительной независимостью от его биологической и даже психологической траекторий. Нельзя в полной мере рассматривать происходящие изменения как утрату однозначно присутствующих тех или иных характеристик. Простые наблюдения показывают, что хронологически молодой человек может быть лично не вовлеченным в трудовой процесс консерватором, он может не хотеть повышать квалификацию, тем более, не учиться самостоятельно, не быть приверженцем прогрессивного организационного развития, часто брать оправданные и неоправданные больничные листы и проявлять весь комплекс особенностей, зафиксированных в возрастных стереотипах старости. Другое дело, что хронологически молодой человек в иных видах деятельности может проявлять себя так, как большинство его сверстников. Именно поэтому актуальна разработка понятий социально-психологического старения и социально-психологического возраста применительно к трудовой деятельности, имеющей особую социальную значимость в современных условиях экономического развития.

Ряд внешних и внутренних детерминант разной природы оказывают влияние на сложный процесс старения человека. В связи с этим заслуживают особого внимания исследования известного современного немецкого социального психолога У. Штаудингер по теме развития человека и старения. Ее научные труды посвящены тому, чтобы идентифицировать условия, при которых люди и общества могут оптимизировать старение. По мнению профессора У. Штаудингер, история успеха беспрецедентного увеличения средней (функционально здоровой) продолжительности жизни подчеркивает исключительную особенность, дарованную человеческому виду эволюцией, а именно его способность намеренно или непреднамеренно изменять или (совместно) создавать физическую и социальную среду, которая впоследствии требует адаптации и таким образом влияет на человеческое развитие и старение [5]. Антропологи называли эту характеристику человеческого вида биологической приспособляемостью. Различают три типа адаптивности: адаптивный отбор, описанный Ч. Дарвином; обратимую адаптацию к условиям окружающей среды; стойкую модификацию индивидуального развития, получившую название «пластичность» [6].

Траектории развития являются результатом постоянных взаимодействий между организмом, контекстом и человеком, создающим в пределах, установленных биологически и контекстуально, возможность вариаций. Дополняя классические формулировки психологии продолжительности жизни, которые ставят взаимодействие между биологией и контекстом в центр внимания, в качестве третьего фактора влияния добавляется человек как агент собственного развития [7]. Безусловно, имеется ряд особенностей, определяемых социокультурными различиями между странами, условиями окружающей среды и конкретными контекстами.

Пластичность процесса старения влечет относительность значения хронологического возраста и необходимость обращения к другим категориям для характеристики возраста. Психологический возраст человека находит проявление через призму ряда психологических, культурных, а

также экономических факторов; на него в значительной мере влияют полученное образование и ассимилированные социальные роли [8]. Под психологическим возрастом понимается возрастное самовосприятие индивида, находящего в себе на основе личной мотивации, психологического и соматического самочувствия, особенностей внешнего облика соответствие тому или иному, более молодому или более старшему, хронологическому возрасту, как он себе представляет важные для него характеристики этого возраста [9]. Если человек хочет сдержать процесс своего старения, изменить собственное возрастное самовосприятие, он может сделать это с помощью современных медицинских и косметологических технологий, здорового образа жизни. Признаки старения хорошо известны, и можно в зависимости от целей внести коррективы в возрастные проявления. Человек может применять полноценную осознанную саморегуляцию от целеполагания и планирования до оценки результативности и гибкой коррекции. Однако чаще используются механизмы социального научения, в которых может присутствовать сильный неосознаваемый компонент, связанный с выбором поведенческой модели. Для женщины это может быть дочь или подруга сына, для мужчины – сын или более молодой знакомый. В любом случае это будет психологический возраст, в котором баланс психологического и социального смещен в пользу психологического.

В трудовой деятельности все обстоит сложнее. Самостоятельно справиться с проявлениями старения на рабочем месте существенно труднее, поскольку человек устраивается работать, а не следить за возрастными проявлениями. Представляется, что более конструктивной категорией применительно к трудовой деятельности, где значимость социальной оценки тяжело переоценить, выступает понятие социально-психологического возраста.

Работодатель, принимая решение в отношении реального или потенциального сотрудника, безусловно, руководствуется нормами законодательства, в которых отражены характеристики хронологического возраста человека. Однако наибольшее влияние, скорее всего, будет иметь совокупность актуальных особенностей как показателей не хронологического возраста, а социально-психологического. Таким образом, последний выступает в качестве субъективного и одновременно социального феномена. С одной стороны, в нем проявляется возрастное самочувствие человека как результат самовосприятия, а с другой – этот феномен отличается спецификой восприятия человека представителями социума, в число которых входят члены семьи, работодатели и коллеги. Только собственные модели поведения и облик могут способствовать тому, чтобы индивид воспринимался другими компетентным, эффективным и мотивированным. При этом работодатель для принятия решения соотносит с варьирующейся степенью осознанности характеристики того или иного хронологического возраста на основании своих представлений с характеристиками своего восприятия человека.

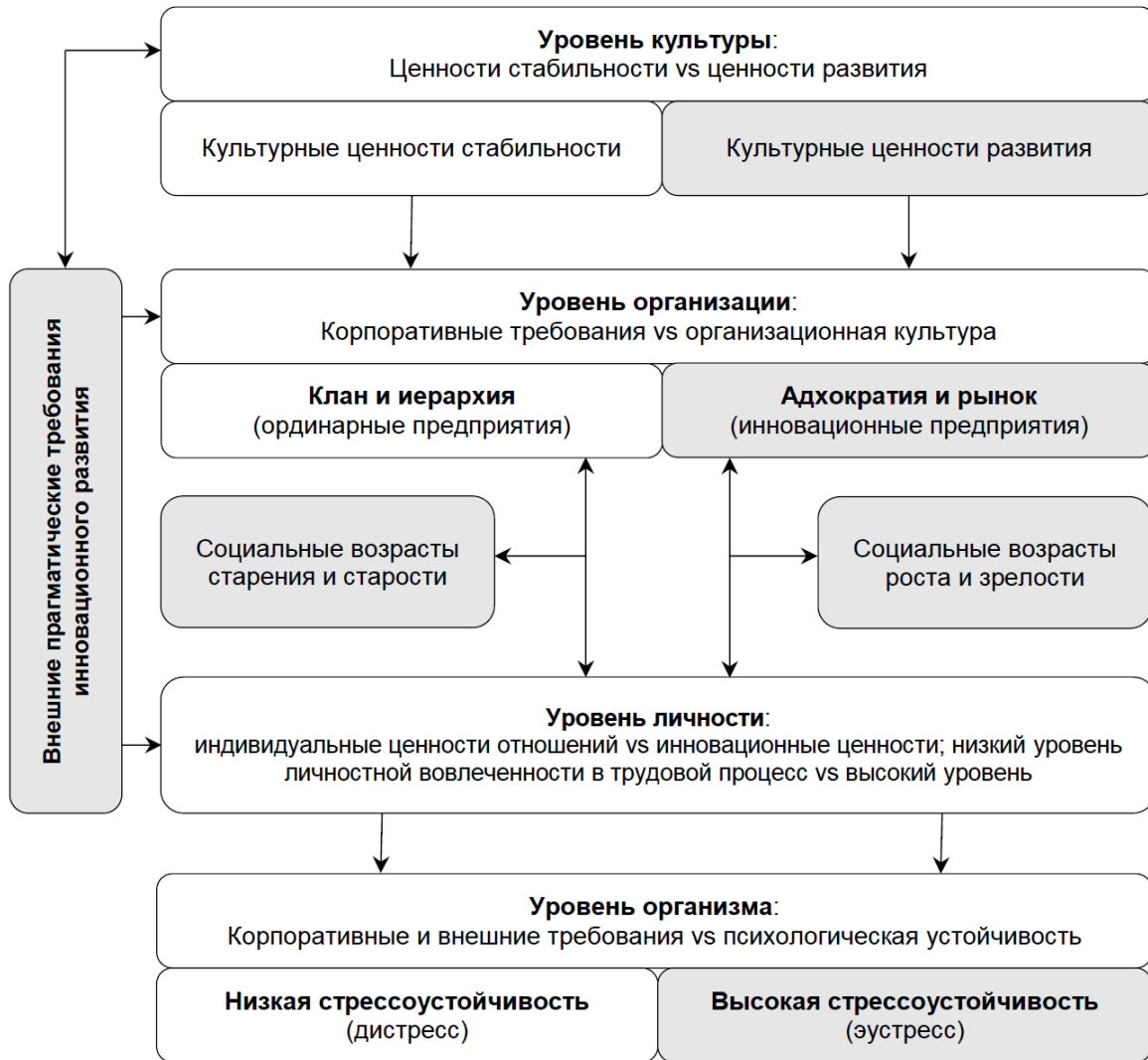
Консалтинговая практика при этом показывает, что часто значительное количество людей, обычно женщин, с помощью психолога-консультанта или самостоятельно, тоже с разной степенью осознанности, задействуют психологический механизм замещения хронологического возраста социально-психологическим, что способствует решению личных проблем и преодолению негативных установок работодателя.

Интерактивная сущность социально-психологического старения и его сложная детерминация позволяют вполне обоснованно ставить вопросы о самоуправлении и управлении этим феноменом. Мы можем видеть молодых сотрудников компании, мыслящих и действующих как люди, подпадающие под стереотипы старости: всем недовольные, брюзжащие, усталые, пытающиеся ускользнуть от повышения квалификации, боящиеся нового и пр. Мы встречаем людей солидного возраста – динамичных, стремящихся к новому, осваивающих новые технологии, не желающих останавливаться в развитии своих компетенций. Какие факторы обуславливают ту или иную траекторию личностного роста, проявляющуюся как социально-психологический возраст, явно не совпадающий с хронологическим? Откуда берутся «молодые» старые и «старые» молодые? Это вопрос раскрытия детерминант социально-психологического старения.

Анализ накопленных в науке данных о множественных разноплановых проявлениях возраста как интерактивного и биосоциального феномена, его комплексной детерминации дает основание рассматривать движение человека по возрастной траектории – его социально-психологическое развитие и старение – на основе теории Т. Парсонса как социальное действие, как конкретное сочетание возрастных проявлений, характерное для человека на отдельном этапе этого пути, как возраст во всей его многоликости.

Применение фундаментальной теории социального действия Т. Парсонса открывает возможности наиболее полного исследования системно связанных факторов и элементов социально-психологического старения на нескольких уровнях. Первые два представлены культурой общества и культурой социального контекста, в котором проявляется тот или иной феномен, рассматриваемый как социальное действие. Третий – это уровень личности людей, в чьих действиях проявляется феномен. Четвертый – уровень организма, раскрывающий физиологические и психофизиологические особенности [10].

В качестве методологической основы теоретической модели социально-психологического старения (рисунок 1) выступают идеи Т. Парсонса о структуре и детерминантах социального действия. Социально-психологическое старение рассматривается как социальное действие, поэтому предикторами поведения служат ценности [10]. Поскольку социально-психологическое старение изучается в трудовой деятельности, в качестве ее контекста закономерно определена организационная культура. Эта модель позволяет понять, какой сложный комплекс влияний испытывает человек и какой уровень собственной активности он может использовать, чтобы сдержать социально-психологическое старение.



**Рисунок 1 – Теоретическая модель системной детерминации социально-психологического старения персонала**

Так, первый уровень – ценности национальной культуры – сильно влияет на человека. Вот некоторые вопросы, адресованные каждому субъекту культурного контекста. Хорошо ли использовать современные медицинские и косметологические технологии сдерживания старения? Хорошо ли носить одежду, традиционно соответствующую более молодому возрасту? Хорошо ли вместо выполнения функций бабушки осваивать цифровые технологии и продолжать работу?

Уровень организационных условий испытывает на себе влияние ценностей национальной культуры, но необходимость поддерживать жизне- и конкурентоспособность компании побуждает следовать ценностям, не всегда совпадающим с очевидными ценностями национальной культуры. Например, что выбрать сотруднику в качестве вектора трудовой деятельности: солидарность или конкурентоспособность, инновационность или традиционализм?

Уровень личности с индивидуальной мотивацией побуждает сотрудника следовать или сопротивляться корпоративным требованиям, стремиться к социальной и организационной безопасности или творческой самореализации в труде.

Психофизиологический уровень детерминации социально-психологического старения – уровень организма – тоже не безразличен к влияниям первых трех уровней. Хотелось бы использовать новые технологии, но останавливает личностная тревожность: вдруг не смогу. Низкая степень работоспособности может не позволить активно повышать квалификацию, особенно после трудового дня: усталость развивается слишком быстро. Хотелось бы продолжать работать, но стресс от неисполнения традиционных обязательств останавливает. Подобные примеры можно продолжить. Однако к решению этих вопросов можно подойти и конструктивно, снимая проблемы на уровне саморегуляции и управления.

В комплексе детерминант социально-психологического старения особая роль, по-видимому, принадлежит организационной культуре, которая является организационным феноменом, посредником между культурой общества и персоналом, социально-психологическим контекстом трудовой деятельности и системным методом управления персоналом, если, конечно, менеджеры используют этот метод.

Исследования показали справедливость теоретической модели социально-психологического старения персонала как социального действия с ключевой ролью организационной культуры компании [11]. Так, при сравнении особенностей разновозрастного персонала в условиях иерархически-клановой и рыночно-иерархической с выраженным инновационным компонентом моделей организационной культуры установлено, что сотрудники (врачи и инженеры), независимо от типа профессий, гендерной принадлежности и возраста, обнаруживают статистически значимые различия в характеристиках, востребованных индустрией 4.0. Сотрудники компаний с организационной культурой с выраженным инновационным компонентом ощущают себя более бодрыми, здоровыми в целом и по состоянию нервной и сердечно-сосудистой систем в частности, меньше испытывают стресс организационной природы, позитивно оценивают свое психологическое самочувствие в трудовом коллективе, чувствуют себя моложе хронологического возраста, ценят сложившийся тип организационной культуры и в результате в существенно большей мере лично вовлечены в трудовой процесс и организационную жизнь предприятия, чем их коллеги в традиционной для России организационной культуре иерархически-кланового типа. Они большее внимание уделяют повышению квалификации и самообразованию, регулярно читают материалы, актуальные для поддержания уровня профессиональной подготовки на специализированных сайтах. Оценки менеджеров близки самооценкам сотрудников.

В итоге можно сделать следующие выводы:

1) рассмотрение социально-психологического старения как социального действия является вполне обоснованным и позволяет по характеристикам организационной культуры прогнозировать социально-психологический возраст персонала;

2) эффекты организационной культуры как единственного инструмента, влияющего на социально-психологическое старение, определяются единством ценностей исполнительского персонала и менеджмента, стилем управленческого взаимодействия, соответствующим модели организационной культуры, работой менеджеров по снятию психологических издержек принятия инноваций и на этой основе повышению субъективного благополучия сотрудников, являющегося мощным эмоциональным регулятором трудовой деятельности;

3) важной перспективой исследований представляется изучение связи между самооценкой состояния здоровья персонала в организационных культурах разного типа и его объективными показателями.

#### Ссылки:

1. Кергроуч С. Индустрия 4.0: новые вызовы и возможности для рынка труда // Форсайт. 2017. Т. 11, № 4. С. 6–8. <https://doi.org/10.17323/2500-2597.2017.4.6.8>.
2. Социальная активность пожилых людей в современной России: гендерный аспект / Е.Н. Васильева, Н.А. Скобелина, Н.А. Николенко, Н.В. Дулина // Logos et Praxis. 2018. Т. 17, № 2. С. 44–47.
3. Крайг Г. Психология развития. СПб., 2018. 939 с.
4. Magalhaes J.P., Passos J.F. Stress, Cell Senescence and Organismal Ageing // Mechanisms of Aging and Development. 2018. Vol. 170. P. 2–9. <https://doi.org/10.1016/j.mad.2017.07.001>.
5. Staudinger U.M. Images of Aging: Outside and Inside Perspectives // Annual Review of Gerontology and Geriatrics. 2015. Vol. 35, no. 1. P. 187–209. <https://doi.org/10.1891/0198-8794.35.187>.
6. Lasker G.W. Human Biological Adaptability. The Ecological Approach in Physical Anthropology // Science. 1969. No. 166. P. 1480–1486. <https://doi.org/10.1126/science.166.3912.1480>.
7. Baltes P.B., Reese H.W., Lipsitt L.P. Life-Span Developmental Psychology // Annual Review of Psychology. 1980. No. 31. P. 65–110. <https://doi.org/10.1146/annurev.ps.31.020180.000433>.
8. Global View on the Effects of Work on Health in Later Life / U.M. Staudinger, R. Finkelstein, E. Calvo, K.A. Sivaramakrishnan // The Gerontologist. 2016. Vol. 56, iss. 2. P. 281–292. <https://doi.org/10.1093/geront/gnw032>.
9. Staudinger U.M. Op. cit.
10. Парсонс Т. О структуре социального действия. М., 2018. 435 с.

11. Захарова Л.Н., Леонова И.С., Махалин А.И. Социально-психологический возраст в трудовой деятельности // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. Сер.: Социальные науки. 2019. № 4 (56). С. 79–88 ; Усталость как показатель социально-психологического возраста персонала / Л.Н. Захарова, З.М. Саралиева, И.С. Леонова, А.С. Заладина // Системная психология и социология. 2019. № 2 (30). С. 36–52. <https://doi.org/10.25688/2223-6872.2019.30.2.04> ; Leonova I., Zakharova L., Bretones F.D. Stress, Health Self-Assessment, Social and Psychological Age of Women's Staff in Organizational Cultures of Different Types // Journal of Talent Development and Excellence. 2018. Vol. 10, no. 2. P. 112–131.

Редактор: Тюлюкова Мария Олеговна  
Переводчик: Бирюкова Полина Сергеевна