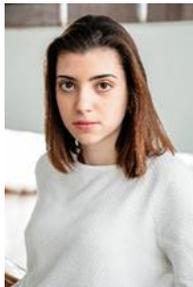


УДК 316.6

АНАЛИЗ ВОЗРАСТНЫХ СТЕРЕОТИПОВ СОТРУДНИКОВ И ОСОБЕННОСТИ ИХ ПРОЯВЛЕНИЯ



К.И. Татарко

Аспирант кафедры психологии

*Белорусский государственный университет,
Республика Беларусь
E-mail: tatarako78@mail.ru*

К.И. Татарко

Окончила БГУ (2016 г.), в настоящее время является аспирантом этого университета, магистр психологических наук.

Аннотация. Охарактеризованы мотивационные факторы возрастной стереотипизации. Выявлена содержательная составляющая возрастных стереотипов сотрудников.

Ключевые слова: возраст, возрастные стереотипы, возрастная группа, возрастная идентичность, профессиональная мотивация.

Введение

Организация представляет собой сознательное объединение лиц для решения общих (масштабных) целей, обеспечивающая благополучие как обществу, так и отдельному ее представителю. Характеризуется согласованными моделями поведения и четкой иерархией [1, 2]. Именно от согласованности действий сотрудников зависит процветание и конкурентоспособность организации. Согласованность в отношениях между сотрудниками может быть нарушена в связи с существующими у них социальными стереотипами относительно определенной социальной группы, представленной в организации. Следование социальным стереотипам может привести к возникновению непонимания, конфликтам между сотрудниками, к ограничению в правах представителей определенной группы, а это в свою очередь может отразиться на деятельности самой организации. Возраст относится к числу первостепенных признаков, разграничивающих людей на возрастные группы и предоставляющий информацию об индивидуальных чертах, возможностях, социальных ролях [3].

Акцентированность в данной работе на особенностях проявления возрастных стереотипах у сотрудников обусловлена, в первую очередь, недостаточной изученностью данного вида социальных стереотипов, а также существующей возрастной дискриминацией в трудовой сфере [4]. В основе возрастной дискриминации находятся возрастные стереотипы, которые характеризуются как упрощенный и устойчивый образ относительно определенной возрастной группы, распространяемый на всех его представителей [4,5].

В связи с этим, актуальными являются следующие вопросы: содержательная составляющая возрастных стереотипов сотрудников, влияние возрастных стереотипов на восприятие сотрудника. Именно они стали предметом изучения нашего исследования, проходившего в два этапа.

Организация и метод исследования

Первый этап исследования – проведение полуструктурированного интервью.

В качестве интервьюеров выступили 34 человека, занимающие такие должности как библиотекарь, программист, руководитель структурных подразделений, научный сотрудник, организатор, преподаватель, редактор и журналист.

Основу полуструктурированного интервью составили ситуации, отражающие различные сферы трудовых отношений:

- устройство на работу (1 ситуация, респондентам необходимо выбрать из предложенного списка тех, кого бы они пригласили на собеседование в качестве организатора праздничного агента; представлены фотографии лиц молодого, среднего и пожилого возраста);

- повышение в должности (2 ситуация, необходимо из троих компетентных сотрудников выбрать того, кто возглавит одно из структурных подразделений; представлены фотографии лиц молодого, среднего и пожилого возраста)

- невозможность устроиться на работу (3 ситуация, женщина, проработав 35 лет бухгалтером, переехала в другой город, где не может устроиться на новую работу, респондентам необходимо назвать причины такой ситуации и дать ей рекомендации);

- наставничество (4 ситуация, Александр поручает молодому стажеру обзвонить необходимых людей (их около 40) и известить их о предстоящем мероприятии, которое состоится в их городе. Через 10 минут Александр видит, что стажер покинул свое рабочее место и увлеченно беседует с другими сотрудниками, коллегами Александра. Респондентам предлагается предположить, как Александр объяснит поведение стажера и какие шаги он предпримет в дальнейшем по отношению к нему, а также предоставить собственную точку зрения на эту ситуацию).

Ситуации имели проблемный характер, т.е. требовали решения со стороны интервьюированных. Сотрудники могли отнести персонажа из предоставленных ситуаций к определенной возрастной группе и охарактеризовать стереотипными чертами, основываясь на его внешний вид, стаж работы, ориентировочный паспортный возраст. В процессе решения ситуаций, респонденты могли задавать уточняющие вопросы, для прояснения конкретной ситуации.

Второй этап исследования был направлен на выявление содержательных составляющих возрастных стереотипов. В исследовании принимали участие 127 человек, которые являлись сотрудниками различных организаций. Минимальный возраст респондентов составил 20 лет, максимальный – 70. Респондентам предоставлялась методика, разработанная на основе семантического дифференциала и включающая 28 пар признаков. В свою очередь, эти признаки были отобраны из 130 пар признаков, предъявляемых в предварительном этапе исследования, численность респондентов в котором составила 64 человека. В основном этапе исследования респондентам необходимо было из представленных 28 пар признаков выбрать тот признак, который соответствует, по их мнению, определенной возрастной группе, и обозначить цифрой его выраженность. Респонденты характеризовали сотрудников молодого, среднего и пожилого возраста, т.к. именно перечисленные категории наиболее часто представлены в исследованиях относительно возрастных стереотипов и в обыденном сознании [5]. Статистическая обработка данных осуществлялась с применением факторного анализа с Varimax–вращением, частного анализ с помощью программы SPSS Statistics v.16.

Перейдем к рассмотрению полученных результатов.

Результаты 1 этапа исследования

Во-первых, большинство интервьюируемых, при решении ситуаций ориентировались на возраст персонажей и приписывали им стереотипные черты. Интервьюируемые руководствовались лишь теми данными, которые им были предоставлены и не спрашивали

дополнительной информации, которая могла бы им помочь точнее и объективней разрешить ситуацию. Однако были интервьюируемые, которые отказывались выполнять задание в силу недостаточной информации относительно личностных особенностей, профессиональной компетенции, опыта персонажей, либо при решении ситуаций возраст не имел для них решающего значения, и они не руководствовались возрастными стереотипами. При всем этом, данный результат был характерен для одной или нескольких ситуаций, однако при решении других ситуаций сотрудники упоминали о существующих возрастных стереотипах, т.е. так или иначе в ответе присутствовали возрастные стереотипы. Если обратиться к статистическим данным, то в первой ситуации полуструктурированного интервью, процент респондентов которые не руководствовались возрастными стереотипами составил 20,5% (7 человек), во второй ситуации 11,7% (4 человека), в третьей ситуации 23,5% (8 человек), в четвертой 64,7% (22 человека), т.е. возрастные стереотипы в большей степени проявлялись, когда необходимо было выделить определенного персонажа (повысить в должности, пригласить на собеседование), либо кто-то из персонажей оказывался в невыгодном положении (не мог устроиться на работу). Когда же интервьюируемым была не ясна судьба персонажа и оценка других героев ситуации по отношению к нему, они в наименьшей степени руководствовались возрастными стереотипами.

Необходимо отметить, что возрастные стереотипы интервьюируемых проявлялись по отношению к трем возрастным группам, которые они сами и называли: сотрудники молодого, среднего и пожилого возраста, т.е. можно предположить, что в обыденном сознании работающее население представлено такими категориями как сотрудники молодого, среднего и пожилого возраста. Таким образом, представленные результаты позволяют сделать следующие выводы: возрастные стереотипы являются тем основанием, которое помогает человеку определить роль, статус представителя определенной возрастной группы и тем самым выстроить модель поведения по отношению к нему. Это в свою очередь, позволяет человеку эффективно функционировать в обществе, жить в гармонии с собой и с окружающим миром.

Во-вторых, третья часть интервьюируемых (44%) при решении ситуаций акцентировали внимание на специфику профессий, встречающихся в ситуации, характеризовали их стереотипными чертами и в соответствии с этим отдавали предпочтения определенной возрастной группе. Таким образом, результаты данного блока говорят о тесной взаимосвязи между профессией и возрастом сотрудников.

В-третьих, встречались интервьюируемые, которые в первой ситуации не руководствовались возрастными стереотипами, однако во второй ситуации на их выбор в пользу сотрудника определенной возрастной группы влияли возрастные стереотипы. Они объясняли это тем, что в первой ситуации говорится о сотруднике рядовой профессии, а во второй ситуации необходимо выбрать того, кто бы мог претендовать на должность руководителя структурного подразделения, поэтому необходимо ответственно к выбору кандидата. Но при этом они ориентировались на возрастные стереотипы, не учитывали личностные и профессиональные качества кандидатов, не спрашивали о них. Данные результаты могут свидетельствовать о том, что сотрудники с низким уровнем социальной ответственности, с высоким экстернальным уровнем субъективного контроля будут руководствоваться возрастными стереотипами в ситуациях принятия важных решений.

В-четвертых, в адрес сотрудников пожилого возраста интервьюируемые использовали следующие характеристики: недостаточно сил, проблемы со здоровьем, консервативность, мудрость, косность мышления, с ними тяжело работать, старой закалки люди, не знают компьютерных технологий, сами себе на уме. Молодые сотрудники, по мнению интервьюируемых, активные, у них отсутствует опыт, креативные, гибкие, у них много идей, современные и продвинутые. О сотрудниках среднего возраста интервьюируемые говорили следующее: обладают опытом, у них могут быть идеи, могут быть активными и гибкими, т.к.

они еще нестарые. Именно сотрудникам данной возрастной группы интервьюируемые, в большинстве своем, отдавали предпочтение.

В-пятых, по мнению интервьюируемых, ориентированность на сотрудника определенной возрастной группы будет зависеть от самого руководителя, от его особенностей, от его целей, желаний, от его направленности. Если он ориентирован на стабильность, на качество выполняемой работы и профессионализм, то он будет отдавать предпочтение сотрудникам пожилого возраста, т.к. они опытные, знающие и мудрые. Они не нуждаются в контроле, т.к. обладают достаточными профессиональными навыками, по мнению респондентов. Если руководитель нацелен на то, чтобы его организация развивалась, то он будет ориентирован на сотрудников молодого возраста. Также некоторые интервьюируемые отмечали, что если они хотят «подстроить работника под себя», то они будут ориентированы на сотрудников молодого возраста, т.к. в силу их неопытности с них можно «лепить», то, что хочешь. Следовательно, данные результаты говорят о том, что содержательная составляющая возрастных стереотипов будет связана с целями либо мотивами, личностными особенностями сотрудников организации.

Результаты 2 этапа исследования

На основе факторного анализа было выявлено 6 факторов, характеризующих сотрудников молодого, среднего и пожилого возраста:

«Фактор 1» - профессиональная компетентность (собственное значение 6,243; объясняет 22,297% суммарной дисперсии) составили такие шкалы: есть опыт – нет опыта (0,604), профессионал – дилетант (0,722), компетентный – некомпетентный (0,628), имеет авторитет – не имеет авторитет (0,710), дисциплинированный – безалаберный (0,598), рассудительный – нерассудительный (0,736), ответственный – безответственный (0,565), самостоятельный – несамостоятельный (0,581). Данный фактор включает усвоенные профессиональные знания, умения, навыки, власть и влияние, соблюдение дисциплины и умение отвечать за свои поступки, способность самостоятельно выполнять профессиональные обязанности. Данные компоненты являются показателем качественного и эффективного выполнения сотрудником профессиональных задач.

«Фактор 2» – энергичность (собственное значение 4,050; объясняет 14,464% суммарной дисперсии): знает компьютерные технологии – не знает компьютерные технологии (0,605), активный – пассивный (0,636), решительный – нерешительный (0,413), молодой – старый (0,493), здоровый – больной (0,636), быстрый – медлительный (0,736), способен выдержать нагрузки – не способен выдержать нагрузки (0,644). Данный фактор включает способность действовать, развиваться, наличие сил, проявление активности и твердости, способность к развитию.

«Фактор 3» - настойчивость (собственное значение 1,352; объясняет 4,829% суммарной дисперсии): может составить конкуренцию – не может составить конкуренцию (0,621), нацелен на результат – не нацелен на результат (0,677), удовлетворен работой – не удовлетворен работой (0,614), целеустремленный – нецелеустремленный (0,465). Характеризуется достижением цели, способностью составить конкуренцию и доводить начатое до конца, и способностью создать рабочие условия комфортными для себя.

«Фактор 4» - прогнозирование (собственное значение 1,274; объясняет 4,552% суммарной дисперсии): планирующий свою жизнь – не планирующий свою жизнь (0,581), хорошая память – забывчивый (0,722), внимательный – невнимательный (0,454). Характеризуется умением сконцентрироваться на чем-либо и способностью запоминать, анализировать и воспроизводить информацию.

«Фактор 5» - аффилиация (собственное значение 1,170; объясняет 4,177% суммарной дисперсии): есть дети – нет детей (0, 593), замужем/женат – не замужем/холост (0,692), владеет иностранным языком – не владеет иностранным языком (0,636). Данные признаки отличаются от других признаков тем, что они направлены на другого человека, предполагают

включенность в группу, взаимодействие с другим людьми, создание доверительных отношений, проявление заботы и внимания.

«Фактор 6» – устойчивость (собственное значение 1,023; объясняет 3,562% суммарной дисперсии): стрессоустойчивый – не стрессоустойчивый (0,421), консервативный – радикальный (0,599). Характеризуется неизменностью и постоянностью, сохранением самообладания и гармонии при воздействии внешних раздражителей.

Полученные в ходе факторного анализа факторные значения разделены на четыре группы процентилей. Таким образом, были созданы новые переменные, которые содержат значения от 1 до 4 с примерно равномерной частотой. Значение «1» обозначает отсутствие или минимальную выраженность признака; значение «2» – слабая выраженность признака, значение «3» – средняя выраженность признака, значение «4» – сильная выраженность признака.

Перейдем к рассмотрению содержания возрастных стереотипов сотрудников. Представленные результаты отражают стереотипные представления о возрастной динамике психической деятельности и изменениях организма человека.

В молодом возрасте, когда человек только начинает свое профессиональное развитие, в силу особенностей, возможностей организма и психической деятельности, представители данной возрастной группы характеризуется повышенным проявлением энергии (33,1%, фактор энергичность); хорошей памятью, внимательностью, умением планировать свою жизнь (25,2%, фактор прогнозирование). У сотрудников среднего возраста наблюдается проявление тех характеристик, которые не были представлены у сотрудников молодого возраста (характеристики, определяющие профессиональную компетентность, устойчивость, настойчивость и аффилиацию), и наблюдается снижение показателей, определяющих энергичность (32,3%) и прогнозирование (33,1%). В пожилом возрасте наблюдается отсутствие данных характеристик – энергичность и прогнозирование (46,5% и соответственно 33,1%) в связи с исчерпанием возможностей организма и завершением профессиональной деятельности, по мнению респондентов. Однако у них выражены характеристики, определяющие профессиональную компетентность (43,3%), устойчивость (30,7%), стремление к аффилиации (26%).

Заключение

Таким образом, возрастные стереотипы являются важной составляющей в жизни человека. Именно они помогают выстроить отношение и модель поведения, т.к. предоставляют информацию о характеристиках, ролях, возможностях представителя определенной возрастной группы. Человек в процессе социализации усваивает не только существующие образы относительно возрастных групп, но последствия и результаты использования данных возрастных стереотипов, и начинает понимать преимущество и целесообразность их использования. Стереотипы относительно сотрудников молодого, среднего и пожилого возраста отражают стереотипные представления о возрастной динамике психической деятельности и изменениях организма человека.

Содержательная составляющая возрастных стереотипов будет зависеть от мотивов, личностных особенностей, целей человека.

Список литературы

- [1.] Деркач, А.А. Роль организационной среды в становлении личности профессионала / А.А. Деркач // Акмеология. 2011. №3 С. 5-12.
- [2.] Липатов, С.А. Проблема взаимодействия человека и организации / С.А. Липатов // Вестник Моск. ун-та. Серия 14. Психология. 2012. № 1. С. 85-96.
- [3.] Schneider, D.J. The psychology of stereotyping / D. J. Schneider. New York; London: Guilford, 2004. – 704 p.
- [4.] Микляева А. В. Возрастная дискриминация как социально-психологический феномен. СПб.: Речь., 2009. – С. 106.

[5.] Курышева О. В. Социально-психологическое исследование возрастных стереотипов молодежи // Вестн. Волгоград. ун-та. Серия 7. Философия. Социология и социальные технологии. 2010. № 2 (12) С. 105–116.

AGE STEREOTYPES OF THE EMPLOYEES AND THEIR SPECIFIC MANIFESTATIONS

K.I. Tatarko

Postgraduate student of the Department of Psychology

Belarusian State University, Republic of Belarus

E-mail: tatarko78@mail.ru

Abstract. The motivational factors of age stereotyping are described. The content component of age stereotypes of employees is revealed.

Keywords: age, age stereotypes, age group, age identity, professional motivation.