

Возрастные стереотипы сотрудников организаций

К. И. ТАТАРКО

Белорусский государственный университет

Организация представляет собой сознательное объединение людей для решения ими общих (масштабных) целей, обеспечивающее благополучие как общества, так и отдельных его представителей; характеризует-

ся согласованными моделями поведения людей и четкой иерархией [1]. 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.

Возраст относится к числу первостепенных признаков, разграничивающий людей на различные группы, и предоставляющий информацию человеку об индивидуальных чертах, энергетических ресурсах, возможностях, социальных ролях представителя определенной возрастной категории [3]. В связи с этим проведенное нами исследование было направлено на изучение особенностей функционирования возрастных стереотипов сотрудников.

В исследовании принимали участие 127 человек, которые являлись сотрудниками различных организаций. Минимальный возраст респондентов составил 20 лет, максимальный – 70. Для сбора данных использовалась методика, разработанная по принципу семантического дифференциала и включающая в себя 28 пар признаков, которые были отобраны из 130 пар по результатам предварительного исследования, численность респондентов в котором составила 64 человека. Респонденты характеризовали сотрудников молодого, среднего и пожилого возраста, т.к. именно перечисленные категории наиболее часто представлены в исследованиях относительно возрастных стереотипов и в обиходном сознании людей [2]. Статистическая обработка данных осуществлялась с применением факторного анализа с Varimax–вращением и частного анализа.

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

Фактор 1 «**профессиональная компетентность**» (объясняет 22,297% 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).

Фактор 2 «**энергичность**» (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).

Фактор 3 «**настойчивость**» (объясняет 4,829% суммарной дисперсии): может составить конкуренцию – не может составить конкуренцию (0,621), нацелен на результат – не нацелен на результат (0,677), удовлетворен рабо-

той – не удовлетворен работой (0,614), целеустремленный – нецелеустремленный (0,465).

Фактор 4 «**прогнозирование**» (объясняет 4,552% суммарной дисперсии): планирующий свою жизнь – не планирующий свою жизнь (0,581), хорошая память – забывчивый (0,722), внимательный – невнимательный (0,454).

Фактор 5 «**аффилиация**» (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).

Фактор 6 «**устойчивость**» (объясняет 3,562% суммарной дисперсии): стрессоустойчивый – не стрессоустойчивый (0,421), консервативный – радикальный (0,599).

Обратимся к рассмотрению содержательной составляющей возрастных стереотипов. В молодом возрасте, когда человек только начинает свое профессиональное развитие, в силу особенностей, возможностей организма и психической деятельности он характеризуется повышенным проявлением энергии (33,1% высоких оценок по фактору «энергичность»); хорошей памятью, внимательностью, умением планировать свою жизнь (25, 2%, высоких оценок по фактору «прогнозирование»). Сотрудникам среднего возраста стереотипно приписывают появление тех характеристик, которые не были представлены в стереотипах сотрудников молодого возраста. Это характеристики, определяющие профессиональную компетентность, устойчивость, настойчивость и аффилицию, а также снижение показателей энергичности и прогнозирования. В стереотипах о людях пожилого возраста наблюдается отсутствие данных характеристик в связи с ослаблением возможностей организма и завершением профессиональной деятельности. В силу профессионального опыта в возрастных стереотипах о пожилых сотрудниках сильно выражены характеристики, определяющие профессиональную компетентность (43,3% высоких оценок по фактору «профессиональная компетентность»), устойчивость (30,7% высоких оценок по фактору «устойчивость»), стремление к аффилиации (26% высоких оценок по фактору «аффилиация»).

Таким образом, представленные результаты отражают стереотипные представления о возрастной динамике психической деятельности и изменениях организма человека. Возраст, по мнению людей, может определять характер выполнения сотрудниками их профессиональных обязанностей. Результаты продемонстрировали различную выраженность содержательной составляющей возрастных стереотипов у разных людей. Данная информация открывает возможности для дальнейшего изучения этой проблемной области с целью выявления причин существующего различия в ответах людей.

Библиографический список

1. Деркач, А.А. Роль организационной среды в становлении личности профессионала / А.А. Деркач // Акмеология. – 2011. – № 3 – С. 5–12.
2. Курышева, О.В. Социально – психологическое исследование возрастных стереотипов молодежи / О.В. Курышева // Вестник Волгоградского государственного

университета. Серия 7: Философия. Социология и социальные технологии. – 2010. – Т. 2. – С. 105–116.

3. Schneider, D.J. The psychology of stereotyping / D. J. Schneider. – New York ; London : Guilford, 2004. – 704.