

Захарова Людмила Николаевна
д-р психол. наук, ФГАОУ ВО «Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н. И. Лобачевского», г. Нижний Новгород, Российская Федерация
ORCID: 0000-0002-8244-2114
e-mail: zlnnnov@mail.ru

Леонова Ирина Сергеевна
канд. социол. наук, ФГАОУ ВО «Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н. И. Лобачевского», г. Нижний Новгород, Российская Федерация
e-mail: Irina.leonova@unn.ru

Zakharova Lyudmila
Doctor of Psychological Sciences, National Research Lobachevsky State University of Nizhny Novgorod, Nizhny Novgorod, Russia
ORCID: 0000-0002-8244-2114
e-mail: zlnnnov@mail.ru

Leonova Irina
Candidate of Sociological Science, National Research Lobachevsky State University of Nizhny Novgorod, Nizhny Novgorod, Russia
e-mail: Irina.leonova@unn.ru

СУБЪЕКТИВНОЕ БЛАГОПОЛУЧИЕ ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЙ С РАЗНОЙ ВОВЛЕЧЕННОСТЬЮ В ИННОВАЦИОННЫЕ ПРОЦЕССЫ: ВОЗРАСТНОЙ АСПЕКТ

Аннотация. Представлены результаты эмпирического исследования субъективного благополучия разновозрастного инженерного персонала на успешном инновационном предприятии и предприятии с многолетними проблемами перехода в инновационный формат развития. Субъективное благополучие рассмотрено как эмоциональный регулятор трудовой деятельности и фактор принятия персоналом инноваций. В качестве показателей субъективного благополучия изучены готовность к инновационным изменениям, самооценка усталости, состояния здоровья, стресс и возрастное самочувствие. Показано, что на обычном предприятии наиболее неблагоприятные показатели субъективного благополучия характерны для молодого персонала, а на инновационном предприятии персонал независимо от возраста обладает высоким уровнем субъективного благополучия, что проявляется в приверженности инновационным ценностям и личностной вовлеченности в трудовой процесс.

Ключевые слова: инновации, персонал, возраст, субъективное благополучие, организационная культура, трудовая вовлеченность.

Цитирование: Захарова Л.Н., Леонова И.С. Субъективное благополучие персонала предприятий с разной вовлеченностью в инновационные процессы: возрастной аспект//Вестник университета. 2020. № 2. С. 186–193.

SUBJECTIVE WELL-BEING OF THE STAFF OF ENTERPRISES WITH DIFFERENT INVOLVEMENT IN INNOVATIVE PROCESSES: AGE ASPECT

Abstract. The results of empirical investigations of subjective well-being of multi-age engineering staff at successful innovative enterprise and the enterprise with long-term problems of transition to innovative development format have been presented. Subjective well-being has been considered as emotional regulator of labor activity and staff acceptance of innovations factor. Readiness for innovative changes, self-esteem of fatigue, health status, stress and age state of health has been studied as indicators of well-being. It has been shown that at ordinary enterprise the most unpleasant indicators of subjective well-being are typical for young staff, but at the innovative enterprise the staff regardless of age have a high level of subjective well-being which is manifested in a commitment to innovative values and personal involvement in the labor process.

Keywords: innovations, personnel, age, subjective well-being, organizational culture, labor involvement.

For citation: Zakharova L.N., Leonova I.S. (2020) Subjective well-being of the staff of enterprises with different involvement in innovative processes: age aspect. *Vestnik universiteta*. 1. 2, pp. 186–193. DOI 10.26425/1816-4277-2020-2-186-193

В соответствии с долгосрочным прогнозом Министерства экономического развития на период до 2036 г. ситуация на российском рынке труда будет определяться переходом экономики на инновационный путь развития, внедрением инноваций, новых технологий и форматов взаимодействия [6]. На этом пути действуют многочисленные факторы сдерживания, среди которых существенная роль принадлежит барьерам психологической

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

Acknowledgements. The research was carried out with the financial support of the RFBR in the framework of scientific project No. 19-013-00910 © Захарова Л.Н., Леонова И.С., 2020. Статья доступна по лицензии Creative Commons «Attribution» («Атрибуция») 4.0. всемирная (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

The Author(s), 2020. This is an open access article under the CC BY 4.0 license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).



природы. К ним относят чувство экономической незащищенности, появляющееся при осознании возможности потери работы или снижения оплаты труда, страхи перед неизвестными технологиями и меняющимися организационными условиями, расстройство социальных связей вследствие ожидаемых и происходящих ротаций, нарушающих дружественную интеграцию в рабочих группах, требования изменить привычную работу, освоение новых компетенций, неспособность признать необходимость изменений, сомнения в собственной компетентности и угрозы самооценке [9].

Необходимость снятия психологических барьеров придает особую актуальность исследованиям эмоциональных регуляторов трудовой деятельности. Для новой экономики требуется персонал, личностно вовлеченный в трудовой процесс, проявляющий ответственность и инициативу, развивающийся вместе с трудовым процессом, принимая на себя ответственность за самообучение [4]. Вовлеченность определяется как психологическое состояние работника, которое характеризуется степенью реализации его личного потенциала в процессе выполнения трудовой роли, а также степенью его физической, умственной и эмоциональной активности в процессе трудовой деятельности [10]. Вовлеченность является результатом позитивного эмоционального состояния работника, в основе которого лежит субъективное благополучие на рабочем месте [8].

Под субъективным благополучием понимаем эмоциональную оценку удовлетворенности жизнью в целом или ее конкретными сферами, в том числе трудовой деятельностью. Ключевой составляющей субъективного благополучия применительно к трудовой деятельности является желание прогрессивных технологических и организационных изменений на фоне позитивных эмоций, связанных с трудом [7; 12]. Персонал, испытывающий чувство субъективного неблагополучия не желает учиться, делает серьезные ошибки в трудовой деятельности, старается уклониться от работы, в то время как благополучный персонал в этих же условиях проявляет себя в трудовой вовлеченности от спокойного принятия нововведений с необходимым повышением своей квалификации до активного сотрудничества с менеджментом и принятия инноваций с энтузиазмом [9].

Среди изученных организационных детерминант субъективного благополучия персонала исследователи отмечают организационную культуру кланового типа [13]. Однако эти исследования проведены в относительно стабильных организационных условиях. Внедрение инноваций нарушает сложившиеся отношения, придавая им характеристики внутренней конкуренции.

В особенно сложном положении оказываются работники старших возрастов. Известно, что в кадровой практике присутствует возрастная дискриминация. Трудности сохранения рабочего места и получения нового россияне начинают испытывать с 40-45 лет [2]. Не только в России, но и в развитых странах живы возрастные стереотипы, в соответствии с которыми работники старших возрастов не интересны работодателям, особенно в условиях организационных изменений, связанных с внедрением инноваций [15]. Вот только неполный список стереотипов старшего возраста: сопротивление организационным изменениям; невосприимчивость нового из-за отсутствия гибкости; снижение мотивации труда и низкий уровень вовлеченности в трудовой процесс; усталость, часто хроническая; консерватизм, потеря способности к обучению; нежелание брать на себя личную ответственность; подверженность стрессу; болезни [14].

Условия внедрения инноваций могут существенно снизить субъективное неблагополучие персонала, в первую очередь старших возрастов, как наиболее консервативных и склонных быть приверженцами ценности отношений, негативно влияя на вовлеченность [5]. Женщины, и особенно женщины старшего возраста, работодатели также рассматривают как персонал более консервативный и менее вовлеченный в трудовой процесс по сравнению с мужчинами [3]. Следовательно, ситуация на рынке труда в условиях перехода к новому технологическому укладу имеет возрастное и гендерное измерения.

Встают вопросы о том, может ли организационная культура некланового типа обеспечить субъективное благополучие персонала в условиях развития компании по инновационному пути. Исследовательская идея состоит в том, чтобы, осуществив сравнительный анализ субъективного благополучия разновозрастного персонала предприятий с разной организационной культурой, выявить возможности управления готовностью принятия персоналом инноваций на основе эмоциональной регуляции вовлеченности в трудовую деятельность.

Существование в современной России предприятий с организационной культурой разного типа, зависящей не столько от специфики бизнеса, сколько от уровня вовлеченности предприятия в инновационные процессы, дает возможность выявить характер влияния организационных условий, создаваемых менеджментом, на субъективное благополучие персонала в условиях инновационных изменений.

Проведено исследование, имеющее цель раскрыть особенности субъективного благополучия разновозрастного персонала предприятий с разной вовлеченностью в инновационные процессы. В качестве характеристик субъективного благополучия изучены ценностная готовность к инновационному развитию предприятия, психологическое самочувствие в трудовом коллективе, самооценка состояния здоровья, усталости и возрастное самоощущение. К эффектам субъективного благополучия отнесены трудовая вовлеченность и оценка возраста персонала непосредственными руководителями.

Эмпирическую базу исследования составили два крупных промышленных предприятия, одно из которых инновационное, успешно входящее в новый технологический уклад, а второе – испытывающее многолетние трудности модернизации. Особенностью организационных условий ординарного предприятия является постановка менеджментом цели на переход в инновационный формат развития.

Организационные условия, проявляющиеся в организационной культуре предприятий, ценностная готовность персонала к инновационному развитию оценены с помощью метода OCAI К. Камерона и Р. Куина [1]. Субъективное благополучие изучено с помощью авторской анкеты. Руководители структурных подразделений, персонал которых вошел в состав респондентов, оценили свое восприятие возраста сотрудников с помощью сопряженной анкеты. Организационный стресс оценен с помощью шкалы Р. Кесслера [11]. Для оценки личностной вовлеченности в трудовую деятельность использован метод личностных самоидентификаций М. Куна и Т. МакПартленда.

Респондентами в данном исследовании были 120 женщин и 130 мужчин из состава инженерного корпуса ординарного и инновационного предприятий. Каждая группа объединяла 3 возрастных подгруппы мужчин и женщин примерно в равных пропорциях: до 35 лет; между 36 и 50 годами для женщин, 55-ю – для мужчин; старше 50 лет для женщин и старше 55 – для мужчин. От каждого предприятия в качестве экспертов выступили по 14 менеджеров.

Из таблицы 1 следует, что на ординарном предприятии сложился иерархически-клановый тип организационной культуры с определенным присутствием рыночного компонента и крайне малыми значениями инновационности. Вместе с тем, возрастные группы различаются в оценках инновационного компонента: самые минимальные оценки зафиксированы в группах молодых мужчин и женщин, а также мужчин среднего возраста (10,4 %, 11,7 % и 11,4 % соответственно) и достигает максимума (16 %) у старших мужчин. В этих же группах можно видеть наиболее высокие показатели иерархичности организационной культуры.

Таблица 1

Субъективное благополучие в трудовой деятельности разновозрастного персонала ординарного и инновационного предприятий

Возраст	Предприятие / пол	Ценности ОК								Усталость			С/О здоровья			ПСвК	Стресс
		клановые		инновационные		рыночные		иерархические		Т	ОУ	W	З	С-СС	НС		
		Ф	П	Ф	П	Ф	П	Ф	П								
Мол	ОП-Ж	26,1	37,2	13,7	12,4	19,2	18,3	40,9	32,1	6,1	8,3	*	3,1	2,7	2,3	-1,4	2,6
	ИП-Ж	20,5	27,3	18,3	25,7	33,2	30,6	28,1	16,4	6,2	4,2	*	3,5	4,3	3,3	2,8	1,4
	У	*	*	*	**	*	**	*	**	-	*		-	*	*	**	**
	ОП-М	22,9	37,8	14,7	12,8	25,1	21,5	37,3	27,9	7,3	8,8	*	3,1	2,4	1,9	-2,3	2,6
	ИП-М	17,6	23,9	19,6	27,5	35,7	32,1	27,1	16,5	6,4	3,1	*	3,4	3,6	2,9	3,4	1,1
	У	*	*	*	**	*	*	*	*	*	**		-	*	*	**	**
Ср	ОП-Ж	26,2	41,5	13,2	12,6	21,8	15,7	38,8	30,3	8,0	6,7	*	2,5	2,4	1,1	-4,1	2,1
	ИП-Ж	19,8	21,5	19,5	27,4	32,0	35,7	28,7	15,4	5,9	4,8	-	3,9	3,8	3,4	3,8	1,2
	У	*	**	*	**	*	**	*	*	**	*		*	**	**	**	*
	ОП-М	28,3	38,2	13,4	12,4	19,1	17,6	39,2	31,8	7,6	7,2	-	1,9	1,5	2,6	-2,6	2,2
	ИП-М	17,4	18,3	17,9	28,5	38,8	38,7	25,9	14,5	5,7	4,3	*	3,7	3,6	4,1	3,7	1,2
	У	*	*	*	*	**	**	*	*	*	*		*	**	**	**	**

Возраст	Предприятие / пол	Ценности ОК								Усталость			С/О здоровья			ПСвК	Стресс
		клановые		инновационные		рыночные		иерархические		Т	ОУ	W	З	С-СС	НС		
		Ф	П	Ф	П	Ф	П	Ф	П								
Ст	ОП-Ж	27,2	40,4	15,5	14,6	18,9	16,3	38,5	28,8	4,8	5,2	*	1,4	1,6	1,5	-2,2	1,8
	ИП-Ж	17,9	24,0	22,2	29,7	31,6	32,2	28,3	14,2	4,7	4,0	-	3,4	3,0	2,9	4,0	1,1
	U	*	*	*	**	*	**	*	*	-	T		**	*	**	**	*
	ОП-М	24,1	35,0	16,0	15,6	21,2	18,5	38,7	30,8	5,0	4,9	-	1,0	0,7	2,6	1,5	1,9
	ИП-М	16,5	21,8	21,3	28,3	33,1	34,2	29,2	15,7	4,5	3,1	*	2,6	2,1	3,6	3,5	1,3
	U	*	*	*	*	*	*	*	**	-	*		**	*	*	*	*

Примечание: Мол – молодой возраст; Ср – средний возраст; Ст – старший возраст; Ж – женщины; М – мужчины; З – самооценка состояния здоровья в целом; С-СС – самооценка состояния сердечно-сосудистой системы; НС – самооценка состояния нервной системы; ПСвК – психологическое самочувствие в трудовом коллективе; ИП – инновационное предприятие; ОП – ординарное предприятие; U – критерий Манна-Уитни; * – $p \leq 0,05$; ** – $p \leq 0,01$; T – тенденция

Составлено авторами по материалам исследования

Такое положение дел отражает многолетние проблемы предприятия, менеджмент которого, в силу тех или иных обстоятельств, не смог перевести его в рыночно-инновационный формат развития. Новый менеджмент не может мириться с продолжающейся стагнацией, его политика развития и конкретные действия направлены на ускоренное внедрение новых производственных технологий. Однако эти усилия сталкиваются с молчаливым сопротивлением персонала, добрым словом вспоминающего прежнее руководство. Данные о ценностных предпочтениях персонала ординарного предприятия объясняют и конкретизируют сложившуюся ситуацию. Молодая часть персонала, даже отмечая низкий уровень инновационности, не настроена усиливать ни инновационный, ни рыночный компоненты, а, как и персонал остальных возрастных групп, желает безусловной доминанты кланового компонента.

За этими цифрами стоит реакция на действия менеджмента. Реализуемые подходы к управлению не вызвали желания у персонала переходить к рыночно-инновационной парадигме. Наоборот, сотрудники ищут взаимной поддержки друг у друга в сложившейся ситуации. Таким образом, на уровне ценностной готовности к принятию инноваций можно видеть значительный потенциал снижения субъективного благополучия на рабочем месте у значительной части сотрудников ординарного предприятия.

На инновационном предприятии ситуация принципиально другая. Хотя и здесь отмечается некоторая переоценка старшими группами инновационности, но различия находятся в пределах статистической погрешности. Организационные изменения, связанные с внедрением новых производственных технологий и совершенствованием управления, стали обычным условием трудовой жизни. Профессиональная и упорная работа менеджмента дала результат, состоящий в том, что независимо от гендерной принадлежности и возраста инженерный корпус оценивает сложившуюся организационной культуры как рыночно-иерархическую с выраженным инновационным компонентом. И что самое важное, сотрудники желают остаться в такой модели, связывая с ней будущее предприятия. При этом, и женщины, и мужчины старших возрастов имеют наиболее выраженные ценностные приоритеты инновационного развития: усиление инновационного компонента с 22,2 % до 29,7 % и с 21,3 % до 28,3 % соответственно. Есть и тенденции к некоторому снижению рыночного компонента и усилению кланового, но в пределах статистической погрешности. Все это свидетельствует о позитивном субъективном благополучии сотрудников инновационного предприятия на уровне ценностной готовности к организационным изменениям.

Важным показателем субъективного благополучия/неблагополучия является чувство усталости. Данные показывают, что во всех возрастных и гендерных группах усталость от организационных условий у сотрудников инновационного предприятия статистически значимо ниже, чем в соответствующих группах ординарного. Особенно это заметно в отношении молодых сотрудников. Их усталость достигает уровня 8,3 балла у женщин и 8,8 баллов у мужчин из 10 возможных. По-видимому, господствующий бюрократический тип управления в условиях

организационных изменений, предполагающих переход к рыночно-инновационной парадигме развития, вызывает наиболее сильную реакцию у молодых. Нельзя не отметить, что на ординарном предприятии уровень усталости от организационных условий, как правило, выше, чем от собственно трудовой деятельности. Этого не отмечает на инновационном предприятии: там уровни усталость от организационных условий и трудовой деятельности близки, а у старших мужчин даже статистически значимо ниже. Вместе с тем, на инновационном предприятии усталость в молодых группах от трудовой деятельности выше, чем в остальных возрастных группах и статистически значимо превышает уровень усталости от трудовой деятельности на ординарном предприятии (у молодых женщин 6,2 баллов на инновационном предприятии против 4,2 баллов на ординарном, $p \leq 0,05$), у молодых мужчин 6,4 балла на инновационном против 3,1 балла на ординарном предприятии, $p \leq 0,05$), что свидетельствует о том, что трудовая деятельность на инновационном предприятии предъявляет очень серьезные требования к персоналу, и требуется время для достижения оптимальной адаптации. Однако желания снизить в этих условиях уровень инновационности не наблюдается, что свидетельствует о том, что субъективное благополучие молодых инженеров не страдает. На ординарном предприятии персонал молодой персонал устает не столько от труда, сколько от организационных условий. При оценке состояния здоровья персоналом ординарном и инновационном предприятиях в целом нет различий в молодых группах и у женщин среднего возраста. Различия появляются у мужчин среднего возраста и усиливаются в старших группах, что свидетельствует о том, что сотрудники инновационного предприятия чувствуют себя в старших возрастах лучше, чем их сверстники на ординарном. Более интересна картина состояния самооценки состояния сердечно-сосудистой нервной систем персонала обоих предприятий. Статистически значимые различия в пользу инновационного предприятия зафиксированы по всех гендерных и возрастных группах. Именно эти системы наиболее чутко реагируют на стресс, переживаемый работниками. Если обратиться к данным по организационному стрессу, то можно видеть, что во всех гендерных и возрастных группах стресс статистически значимо выше на ординарном предприятии, причем наиболее сильно он проявляется в группах молодых мужчин и женщин. Таким образом, можно предположить, что персонал более старших возрастов имеет больший опыт иерархического управления, менее остро реагирует на имеющиеся организационные условия, находит более эффективные способы купирования стресса. Тем не менее, длительное пребывание в стрессовых условиях со временем сказывается на состоянии сердечно-сосудистой и нервной систем, на общем самоощущении здоровья. Есть, безусловно, и общие тенденции в оценке состояния здоровья сотрудниками ординарного и инновационного предприятий – ухудшение с возрастом состояния сердечно-сосудистой системы, особенно у мужчин. Однако самооценка старших мужчин на инновационном предприятии существенно лучше, чем у их сверстников на ординарном (2,1 против 0,7 соответственно).

Различия в субъективном благополучии персонала ординарного и инновационного предприятий проявляются и в психологическом самочувствии сотрудников в трудовых коллективах. Во всех возрастных и гендерных группах оно существенно хуже на ординарном предприятии. За исключением старших мужчин, показатели лежат в отрицательной зоне. Это свидетельствует о том, что новые требования способствуют разобщению людей, усиливая желание вернуться в прежние условия, усилив клановый компонент организационной культуры.

Ответим, каковы же эффекты различий в субъективном благополучии персонала таких предприятий. Из таблицы 2 следует, что сотрудники этих предприятий существенно различаются личностной вовлеченностью в трудовую деятельность.

Трудовая вовлеченность сотрудников инновационного предприятия существенно выше, причем, не только на момент исследования, но и на 5-летнюю временную перспективу. Различия особенно остро проявляются в старших возрастных группах. Начиная с мужчин среднего возраста, падает желание продолжать трудовую деятельность, в то время как для персонала инновационного предприятия такая тенденция не характерна. Можно видеть некоторое падение трудовой вовлеченности, но оно не достигает уровня статистической значимости. Учитывая благоприятную ценностную приверженность, хорошее самоощущение на уровне здоровья, своей позиции в трудовом коллективе, можно понять позитивный трудовой настрой не только у молодых сотрудников, но и сотрудников старших возрастов.

Еще более интересные эффекты различий в субъективном благополучии можно наблюдать в возрастном самоощущении сотрудников и их восприятии менеджерами. Сотрудники ординарного предприятия чувствуют себя значительно старше своего хронологического возраста. В группе молодых средние значения достигают 7,3 лет у женщин и 10,6 лет у мужчин. Только старшие женщины чувствуют себя моложе своего

хронологического возраста в среднем на 5,9 лет, но следует учесть, что если для женщин инновационного предприятия такое самочувствие – возрастная самооценка в труде, то для женщин ординарного предприятия при их слабой трудовой вовлеченности это естественная женская возрастная самооценка в частной жизни. Более того, и менеджеры не замечают молодого возраста старших женщин: 57 % женщин этой возрастной группы менеджеры воспринимают как старших.

Таблица 2

Эффекты субъективного благополучия в трудовой деятельности на ординарном и инновационном предприятиях

Возраст	Пред- при- ятие/ пол	Вовлеченность			Самооценка возраста	Оценка возраста менеджерами, %		
		в настоящее время	через 5 лет	W		моложе	соответствие хронол. возрасту	старше
Молодой	ОП-Ж	0,9	0,5	T	7,3	34,5	10,5	55,0
	ИП-Ж	1,6	1,4	-	-4,1	53,5	34,5	12,0
	U	*	**		*	-	-	-
	ОП-М	1,4	1,1	-	10,6	37,5	16,0	46,5
	ИП -М	1,9	2,2	-	-2,8	40,0	26,0	24,0
	U	*	*		**	-	-	-
Средний	ОП-Ж	0,9	0,8	-	4,7	23,0	20,0	57,0
	ИП -Ж	1,5	1,5	-	-5,5	43,0	35,0	22,0
	U	*	*		*			
	ОП-М	1,6	0,6	*	7,3	14,7	15,0	70,3
	ИП -М	1,9	1,6	-	-6,0	33,0	45,0	22,0
	U	T	*		**	-	-	-
Старший	ОП-Ж	1,1	0,5	*	-5,9	27,5	15,5	57,0
	ИП -Ж	1,5	1,2	-	-6,2	45,5	35,0	19,5
	U	*	*		-	-	-	-
	ОП-М	1,25	0,3	*	8,8	24,5	15,0	60,5
	ИП -М	1,5	1,7	-	-7,4	16,5	45,5	38,0
	U	T	*	-	**	-	-	-

Примечание: ИП – инновационное предприятие; ОП – ординарное предприятие; W – критерий Вилкоксона; U – критерий Манна-Уитни, * – $p \leq 0,05$; ** – $p \leq 0,01$; T – тенденция

Составлено авторами по материалам исследования

Оценка менеджерами возраста своих подчиненных на инновационном и ординарном предприятиях в целом совпадает с возрастным самоощущением персонала, хотя есть и некоторые значимые нюансы. Оценки менеджеров ординарного предприятия более радикальны: мало оценок, соответствующих хронологическому возрасту персонала. В этом, по-видимому, сказывается эмоциональное отношение к неудовлетворительной сложившейся ситуации организационного развития. Тех сотрудников, которые поддерживают политику менеджмента, проявляют активность и вовлеченность, менеджеры воспринимают как более молодых – их меньшинство. Пассивных, усталых, жалующихся на здоровье, оказывающих скрытое сопротивление проводимым организационным изменениям менеджеры считают более старыми – их на ординарном предприятии большинство.

Менеджеры инновационного предприятия более адекватно оценивают возраст персонала. Если на ординарном предприятии оценки соответствия хронологическому возрасту не превышают 16 % среди наиболее работоспособных мужчин среднего возраста, то на инновационном этот показатель колеблется от 35 % до 45 %.

Принцип оценки персонала как более молодых тот же, что и на ординарном предприятии. Сотрудники, поддерживающие политику менеджмента, активные, вовлеченные, бодрые, здоровые, независимо от хронологического возраста, оцениваются менеджерами инновационного предприятия как более молодые.

Таким образом, можно заключить, что:

1) переход к новому технологическому укладу требует действия эмоциональных регуляторов, обеспечивающих высокую личностную вовлеченность работников в трудовой процесс, готовность постоянному обучению и организационным изменениям. Таким регулятором является субъективное благополучие работников;

2) субъективное благополучие работников зависит в большей мере не от гендерных и возрастных характеристик персонала, а от организационных условий, проявляющихся в организационной культуре. Вместе с тем, определенная возрастная специфика есть. Наиболее психологически уязвимыми группами на ординарном предприятии являются молодые сотрудники: они чувствуют дефицит инновационности, наиболее остро реагируют на иерархичность управления, испытывая стресс и усталость. Но в существующей системе управления они не переходят на сторону менеджмента, а солидаризируются с персоналом старшего возраста и настроены на безусловное усиление кланового компонента. На инновационном предприятии персонал по характеристикам субъективного благополучия значительно более однороден;

3) субъективное благополучие персонала отражается в оценках его возраста менеджерами. Персонал старших возрастов на инновационном предприятии, обладающий позитивными характеристиками субъективного благополучия менеджеры оценивают как более молодой, не подпадающий под действие возрастных стереотипов, и рассматривают как перспективный в плане трудовой занятости;

4) в практическом плане совершенствование управления при внедрении инноваций связывается не только с отбором персонала, личностно предрасположенного к трудовой вовлеченности, но и с психологической поддержкой ее роста. Основу такой поддержки можно получить в системе корпоративного обучения, содержанием которого является ценностная переориентация самих менеджеров, обучение управлению изменениями организационной культуры по рыночно-инновационному типу и освоение технологий управления субъективным благополучием персонала на основе учета возрастных особенностей. Базис управления субъективным благополучием составляет снижение уровня стресса организационных и технологических изменений при контроле сохранения оптимального уровня субъективного благополучия.

Библиографический список

1. Камерон К., Куинн Р. Диагностика и изменение организационной культуры. СПб.: Питер, 2001. – 320 с.
2. Клепикова, Е. А., Колоснищина, М. Г. Эйджизм на российском рынке труда: дискриминация в заработной плате // Российский журнал менеджмента. – 2017. – № 1. – С. 69-88.
3. Клименко, Л. В., Посухова, О. Ю. Гендерные аспекты прекариатизации труда в российском обществе // Женщина в российском обществе. – 2017 – № 1. – С. 29-40.
4. Кротенко, Т. Ю., Жернакова, М. Б. Компетенции менеджера эпохи цифровой революции // Вестник университета. – 2019. – № 5. – С. 23-26. <https://doi.org/10.26425/1816-4277-2019-5-23-26>.
5. Сунгурова, Н. Л., Хоменко Н. В. Особенности психологического благополучия и профессионального развития производственного персонала // Современное состояние и перспективы развития психологии труда и организационной психологии / Отв. ред. А. Н. Занковский, А. Л. Журавлев. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2018. – С. 475-487.
6. Прогноз социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2036 г. Министерство экономического развития Российской Федерации [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://bit.ly/2xqOXu7> (дата обращения: 17.12.2019).
7. Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E., Smith, H. L. Subjective well-being: three decades of progress // Psychological Bulletin. – 1999. – Vol. 125, No. 2. – Pp. 276-302.
8. Eldor, L., Vigoda-Gadot, E. The nature of employee engagement: rethinking the employee organization relationship // The International Journal of Human Resource Management. – 2017. – Vol. 28, No. 3. – Pp. 526-552.
9. Greenberg, J. Behavior in organizations. Prentice Hall, 2011. 690 p.
10. Kahn, W. A. Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work // Academy of Management Journal. – 1990. – Vol. 33, No. 4. – Pp. 692-724.
11. Kessler, R. C., Andrews, G., Colpe A. Short screening scales to monitor population prevalences and trends in non-specific psychological distress // Psychological Medicine. – 2002. – Vd. 32. – Pp. 959-956.

12. 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. – Pp. 878-884.
13. Prati, L., McMillan-Capehart, A., Karriker, J. H. Affecting organizational identity: A manager's influence // *Journal of Leadership and Organizational Studies*. – 2009. – Vol. 15, No. 4. – Pp. 404-415.
14. Posthuma, R. A. Age stereotypes in the workplace: common stereotypes, moderators, and future research directions // *Journal of Management*. – 2009. – Vol. 35, No. 1. – Pp. 158-188.
15. Zaniboni, S., Kmicinska, M., Truxillo, D.M., Kahn, K., Paladino, M.P., Fraccaroli, F. Will you still hire me when I am over 50? The effects of implicit and explicit age stereotyping on resume evaluations // *European Journal of Work and Organizational Psychology*. – 2019. – Vol. 28, No. 4. – Pp. 453-467.

References

1. Cameron K. S., Quinn R. E. Diagnostika i izmenenie organizatsionnoi kultury [*Diagnosing and changing organizational culture*]. St-Petersburg, Piter, 2001. 320 p.
2. Klepikova E. A., Kolosnitsina M.G. Eidzhizm na rossiiskom rynke truda: diskriminatsiya v zarabotnoi plate [*Ageism at the russian labour market: wage discrimination*]. Rossiiskii zhurnal menedzhmenta [*Russian Management Journal*], 2017, no. 1, pp. 69-88.
3. Klimenko L. V., Posukhova O. Yu. Gendernye aspekty prekariatizatsii truda v rossiiskom obshchestve [*Gender aspects of precarization of labour in Russian society*]. Zhenshchina v rossiiskom obshchestve [*Woman in Russian Society*], 2017, no. 1, pp. 29-40.
4. Krotenko T. Yu., Zhernakova M. B. Kompetentsii menedzhera epokhi tsifrovoy revolyutsii [*Manager's competencies of the digital revolution era*]. Vestnik Universiteta, 2019, no. 5, pp. 23-26.
5. Sungurova N. L., Khomenko N. V. Osobennosti psikhologicheskogo blagopoluchiya i professional'nogo razvitiya proizvodstvennogo personala [*Features of psychological well-being and professional development of production personnel*]. Sovremennoe sostoyanie i perspektivy razvitiya psikhologii truda i organizatsionnoi psikhologii [*Current status and prospects of development of labor psychology and organizational psychology*]. A. N. Zankovsky, A. L. Zhuravlev Eds. Moscow, Izd-vo Institut psikhologii RAN Publ., 2018, pp. 475-487.
6. Prognoz sotsial'no-ekonomicheskogo razvitiya Rossiiskoi Federatsii na period do 2036 g. Ministerstvo ekonomicheskogo razvitiya Rossiiskoi Federatsii [*Forecast of the socio-economic development of the Russian Federation for the period up to 2036. Ministry of Economic Development of the Russian Federation*]. Available at: <https://bit.ly/2xqOXu7> (accessed 17.12.2019).
7. Diener E., Suh E. M., Lucas R. E., Smith H. L. Subjective well-being: three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 1999, vol. 125, no. 2, pp. 276-302.
8. Eldor L., Vigoda-Gadot E. The nature of employee engagement: rethinking the employee organization relationship. *The International Journal of Human Resource Management*, 2017, vol. 28, no. 3, pp. 526-552.
9. Greenberg J. Behavior in organizations. Prentice Hall, 2011. 690 p.
10. Kahn W. A. Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 1990, vol. 33, no. 4, pp. 692-724.
11. Kessler R. C., Andrews G., Colpe A. Short screening scales to monitor population prevalences and trends in non-specific psychological distress. *Psychological Medicine*, 2002, vol. 32, pp. 959-956.
12. 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, pp. 878-884.
13. Prati L., McMillan-Capehart A., Karriker J. H. Affecting organizational identity: A manager's influence. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 2009, vol. 15, no. 4, pp. 404-415.
14. Posthuma R. A. Age stereotypes in the workplace: common stereotypes, moderators, and future research directions. *Journal of Management*, 2009, vol. 35, no. 1, pp. 158-188.
15. Zaniboni S., Kmicinska M., Truxillo D. M., Kahn K., Paladino M.P., Fraccaroli F. Will you still hire me when I am over 50? The effects of implicit and explicit age stereotyping on resume evaluations. *European journal of work and organizational psychology*, 2019, vol. 28, no. 4, pp. 453-467.