

Мир науки. Педагогика и психология / World of Science. Pedagogy and psychology <https://mir-nauki.com>

2019, №5, Том 7 / 2019, No 5, Vol 7 <https://mir-nauki.com/issue-5-2019.html>

URL статьи: <https://mir-nauki.com/PDF/53PSMN519.pdf>

Ссылка для цитирования этой статьи:

Колосова В.В. Исследования стереотипов возраста в новой социально-психологической реальности (взгляды отечественных учёных) // Мир науки. Педагогика и психология, 2019 №5, <https://mir-nauki.com/PDF/53PSMN519.pdf> (доступ свободный). Загл. с экрана. Яз. рус., англ.

For citation:

Kolosova V.V. (2019). Research of age stereotypes in the new socio-psychological reality (views of domestic scientists). *World of Science. Pedagogy and psychology*, [online] 5(7). Available at: <https://mir-nauki.com/PDF/53PSMN519.pdf> (in Russian)

Работа выполнена при финансовой поддержке РФФИ в рамках научного проекта № 19-013-00910

УДК 159.9

ГРНТИ 15.21.51

Колосова Валентина Викторовна

ФГАОУ ВО «Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского», Нижний Новгород, Россия
Доцент

Кандидат психологических наук, доцент

E-mail: Kovv27@mail.ru

РИНЦ: https://elibrary.ru/author_profile.asp?id=348109

Исследования стереотипов возраста в новой социально-психологической реальности (взгляды отечественных учёных)

Аннотация. В статье представлен обзор публикаций, отражающих результаты теоретических и экспериментальных исследований российских учёных в области социальной психологии, психологии труда и организационной психологии, посвящённые проблемам возрастных стереотипов старшего поколения в условиях социальной реальности глобальных изменений, происходящих в нашей стране и в мире. Актуальность исследования определяется переосмыслением феноменологии возрастных стереотипов в контексте пенсионной реформы и, как следствие, расширением предметного поля психологической науки. Социальные стереотипы, воспроизводя практику жизненной мудрости, регулируя модели поведения и формат межличностных взаимоотношений, нередко вырабатывают у их носителей искажения контекста и (или) масштабов происходящего. Автором выявлены приоритетные направления исследований, ориентированные на изучение эйджизма как негативного стереотипа в отношении старости и старения. Описана классификация возрастных характеристик, включая биологический, психологический, социальный, субъективный, воспринимаемый и социально-психологический возраст. Принимая во внимание искажения восприятия возраста, анализируются ошибки восприятия возраста, связанные с превышением хронологического возраста над субъективно воспринимаемым возрастом, и ошибки восприятия возраста, при которых хронологический возраст оказывается меньше субъективно воспринимаемого возраста сотрудника. Важным является рассмотрение роли психологического компонента в профессиональном потенциале людей старшего возраста, подчёркивание особой значимости опыта старшего поколения и основных проблем здорового старения новых пенсионеров. Отражены обобщающие результаты эмпирических исследований влияния трудовой

деятельности и организационных условий предприятий на процесс старения и возрастные особенности личностных ресурсов на этапе завершения карьеры.

Ключевые слова: возрастной стереотип; эйджизм; субъективный возраст; социально-психологический возраст; воспринимаемый возраст; пенсионная реформа; организационная культура

Введение

Феноменология возрастных стереотипов богата арсеналом междисциплинарных научных исследований, которые отражают динамику социально-экономических запросов общества и представления о социальных явлениях, фактах и событиях, сложившиеся в разных половозрастных и профессиональных группах населения и целых поколениях.

Актуальность исследования социальных стереотипов обусловлена общественной значимостью процессов и явлений, для характеристики которых используется данное понятие, а также доминирующей в современной социальной психологии когнитивистской ориентацией [1].

Структурные изменения в российской экономике и социальной сфере привели к формированию качественно иных принципов организации жизни и деятельности людей, изменению иерархии социальных и поведенческих норм и ценностей [2]. Именно эти изменения социальной ситуации закрепили прежние и сформировали новые интерпретации и образы окружающей реальности.

Стереотипы, воспроизводя практику жизненной мудрости, пронизательности и эталонов оценки социальной реальности, зачастую вырабатывают у их носителей поведение и отношение неодобрения, неприязни, искажения контекста и (или) масштабов происходящего. Помогая человеку в познании окружающего мира, стереотип может формировать ошибочные, устаревшие представления о восприятии людьми собственной и другой группы, в том числе поверхностные представления о своей или иной профессии и возрастных особенностях.

Среди возрастных стереотипов особое внимание сегодня сконцентрировано на изучении периода жизни человека после зрелости, который исследователями определяется как «поздний возраст», «третий возраст», «поздняя зрелость», «этап завершения карьеры», «старший возраст».

Как отмечают специалисты, исследования в области психологии старости имеют научное значение для выявления характера взаимосвязи между биологическими и психологическими факторами развития на протяжении всего жизненного пути человека. Эти исследования должны способствовать изменению представлений о старости как о возрасте упадка и потерь, обсуждению потенциала развития в старости, его форм и возможных вариантов [3; 4]. Усложнение социального мира обусловило интерес отечественных и зарубежных исследователей к феномену «стереотипной угрозы», основу которого оставляют распространенные в обществе гендерные, возрастные и этнические стереотипы [5].

Причины исследовательского интереса к данной проблеме во многом обусловлены глобальными изменениями, происходящими в современном мире. Согласно международным критериям население считается старым, если 7 % всего населения страны – это граждане старше 65 лет. По данным Федеральной службы государственной статистики (Росстат) в

настоящее время каждый седьмой россиянин находится в возрасте 65 лет и более¹. Пенсионная реформа, происходящая в нашей стране, формирует социальный заказ на изучение представлений, сложившихся в социуме о роли и месте представителей старшей возрастной в реализации национальных проектов. Исходя из сказанного, цель данной работы – проанализировать современное состояние исследований возрастных стереотипов старения в отечественной психологии, проведенные на российской выборке, в том числе социально-психологические проблемы пожилых людей.

Стереотип старости как предмет научных исследований

Феномен эйджизма – негативного стереотипа в отношении старости и старения, стал одной из заметных тем публикаций, изучаемых представителями социальных и гуманитарных наук [6–11]. Ювенализм – культ молодости сформировал основу жизненной философии XX в., пишет А.В. Юревич, когда ослабевает уважение к старости и доминируют негативные стереотипы старости [12; 13].

В этих условиях, по мнению Т.П. Емельяновой и А.А. Зининой, «общество теряет богатый жизненный опыт в его чувственном, интеллектуальном, социокультурном проявлениях... Игнорируя престарелых людей, общество обрекает себя на одностороннее, неэффективное существование» [14, с. 220].

Исследования показывают, что в российском обществе укоренился преимущественно негативный геронтологический стереотип, который, в частности, проявляется при анализе визуального образа старости. По мнению Е.В. Чернышковой, «интеллектуальное понимание позднего возраста зачастую замещается визуальным... В социальном изображении позднего возраста, закрепилась идея «нарратива упадка» [15, с.293].

В исследовании, выполненном Л.В. Колпиной и Т.В. Городовой, анализируются причины возникновения эйджизма, среди которых, – «мода на молодость», негативный опыт общения с пожилыми людьми, в том числе специфика индивидуальной социализации субъектов [16]. В русле этого направления актуальными являются и научные проблемы изучения эффектов возрастных особенностей взаимного оценивания, а также психологические аспекты коррекции эйджизма в современном российском обществе [17].

Вместе с тем, нельзя не согласиться Г.И. Борисовым, который пишет о наличии некоторой амбивалентности по отношению к пожилым людям: пожилым людям, как членам своей семьи, респонденты дают позитивные характеристики, однако вся социальная группа третьего возраста воспринимается негативно [18].

Несмотря на то, что эйджизм является распространенной социокультурной практикой, следует принять во внимание и иную исследовательскую позицию. Приписываемые обществом пожилым людям социально порицаемые качества преувеличены [19]. В качестве дополнительного аргумента данной точки зрения можно рассматривать данные, полученные в исследовании Е.Л. Солдатовой, в контексте которого, в образ возраста включаются категории: стабильность, хранение и передача опыта, забота о здоровье, осторожность, степенность, стремление к духовности [20].

Для анализа интересующих нас вопросов значимым направлением исследований является взаимосвязь эйджизма и лукизма. В последние десятилетия выполнены серьезные

¹ Статистический бюллетень «Численность населения Российской Федерации по полу и возрасту» (на 1 января 2018 г.) http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1140095700094.

научные исследования, отражающие сложившуюся на рынке труда ситуацию с установлением критического возраста работников, после которого непросто устроиться на работу. Одним из критериев найма кандидата на вакансию и его дальнейшего продвижения по карьерной лестнице является внешний облик человека.

В.А. Лабунская и Т.А. Шкурко, отмечая этот факт, пишут о том, что работодатели изначально не приглашают на собеседования претендентов на вакансию, достигших «возраста отсечения». При этом учёными обсуждается вопрос и о применении технологий снижения влияния феноменов, связанных с оценкой внешнего облика на качество жизни людей, рассматриваются приёмы создания креативного образа [21; 22].

Сегодня специалисты используют понятие «спасённые годы», которое фиксирует разницу между хронологическим возрастом человека и тем возрастом, на который он выглядит. Воспринимаемый возраст является результатом отражения внешнего облика человека и представляет собой возраст объекта восприятия, приписанный ему субъектом восприятия. В эмпирическом исследовании обнаружена общая тенденция, не зависящая от пола и возраста субъекта и объекта восприятия: это тенденция «старить» воспринимаемого другого, т. е. приписывать ему больше лет, чем ему есть на самом деле [23].

Таким образом, в круг проблем, обсуждаемых учёными, входит классификация возрастов. Классификация включает в себя как формальный критерий – хронологический возраст, отражающий количество прожитых лет, так и ряд неформальных критериев – характеристик, в перечне и содержании которых нет единой трактовки.

В ряде отмеченных выше публикациях, выделяется «воспринимаемый возраст» – это возраст, приписанный воспринимаемому объекту воспринимающим его субъектом. Воспринимаемый возраст рассматривается в качестве маркера психофизиологических, биологических и психологических характеристик человека [24].

Повышенное внимание учёных к классификации возрастов определяется сложностью факторов, влияющих на все этапы жизненного пути человека, а в данном случае – на социальное поведение человека на этапе поздней зрелости. Как писал Е.П. Ильин, «старение – длительный процесс с отсутствием четко очерченных границ: не бывает так, что сегодня человек еще не старый, а завтра уже перешел в разряд стариков» [25, с. 312].

В качестве иллюстрации Н.Ю. Марчук предложена следующая периодизация развития личности в период позднего онтогенеза: раннепенсионный хронологический этап 55–64 года, 65–74 года – среднепенсионный возраст, 75 и старше – позднепенсионный возраст [26].

Среди авторов возрастных классификаций встречается категория субъективный возраст, который интегрирует биологические и социальные сигналы возрастных изменений организма [27], а также возможные сценарии профессионального самоопределения, самореализации и саморазвития [28]. Отметим существенный вклад О.Ю. Стрижицкой в изучение условий, факторов и социальных эффектов позитивного старения [29; 30].

Проблему старения С.М. Талтынов предлагает рассматривать с точки зрения пяти составляющих: (1) хронологического (календарного) возраста; (2) функционального возраста; (3) психосоциального возраста, связанного с восприятием возрастных изменений самим сотрудником и обществом; (4) организационного возраста – продолжительности работы в компании с учетом принятых в ней возрастных норм; (5) возраста как определенного этапа в жизни человека [31].

Немало публикаций, в которых предлагаются близкие к этой классификации возрастные характеристики [32–34].

Эмпирические данные о соотношении биологического и психологического возрастов получены А.Б. Кирсановой и Ю.А. Парфеновым. Исследователи пришли к выводу: психологический возраст человека регулируется сферой его деятельности, позитивным жизненным настроем, вниманием своему здоровью и стремлением к саморазвитию [35].

Продуктивным исследовательским подходом для изучения фактора возраста в условиях организационного взаимодействия является введение Л.Н. Захаровой и И.С. Леоновой понятия социально-психологический возраст (СПВ), который определяется одновременно как субъективный и социальный феномен. «В его субъективной, психологической, составляющей фиксируется самочувствие человека, сформированное на основе самовосприятия комплекса физических, интеллектуальных и социальных качеств... В своей социальной части этот феномен включает комплекс характеристик восприятия человека представителями социума, в том числе работодателями и коллегами» [36].

Использование ключевого понятия СПВ позволило на материале эмпирического исследования обнаружить несовпадение хронологического и социально-психологический возраста, а также влияние организационных условий предприятий на процесс психологического старения сотрудников и проявление их социально-психологических характеристик [37].

Профессиональный потенциал людей старшего возраста и основные проблемы здорового старения

Среди публикаций, отражающих проблемы профессиональной деятельности и организационной жизни современных российских предприятий в контексте рассматриваемого нами аспекта, проводятся эмпирические исследования трудовой деятельности и организационных условий предприятий. Решение задач профессиональной деятельности без участия психологов нередко приводит к психологически безграмотным решениям, сохранению расхожих стереотипов, которые противоречат психологическим закономерностям [38].

Согласно Ю.В. Сониной, в демографическом прогнозе Росстата до 2030 г. предусматривается ежегодное сокращение трудоспособного населения на 0,6 % при сохранении общей численности населения страны без изменения [39].

Вместе с тем, автором отмечается повышение экономической активности населения лиц предпенсионного и пенсионного возраста.

Однако именно представителям третьего возраста, желающим/вынужденным продолжать трудовую карьеру, «общество навязывает ярлык ненужности с особой бесцеремонностью» [40].

Очевидна важность и своевременность концепции психологического обеспечения профессиональной деятельности на завершающем этапе профессиональной деятельности и подготовки к выходу на пенсию для повышения качества жизни субъектов труда. «С точки зрения кадровой политики, менеджерам по персоналу необходимо уделять внимание программам развития профессионально-важных качеств работников организаций, сохранности их когнитивной, эмоциональной сфер, но также внедрять образовательные корпоративные программы по передаче профессионального и жизненного опыта, вовлекая работников предпенсионного периода в качестве наставников, тем самым проявляя заботу об их профессиональном здоровье» [41, с. 97].

С другой стороны, отмечает О.Н. Побежко, психологически комфортнее руководить подчиненными моложе себя, т. к. молодой начальник может не быть авторитетом для более

опытных сотрудников. Кроме того, требовать беспрекословного выполнения поручений проще, работая с молодыми людьми [42].

В рамках сложившихся в обществе противоречий в восприятии проблем сохранения рабочего места сотрудниками старшего возраста, экспертами представлены результаты исследования усталости как главного показателя феномена субъективного благополучия разновозрастного персонала предприятий и как показателя СПВ. Показано, что независимо от возрастной группы и гендерной принадлежности, персонал старших возрастов на предприятии с выраженным инновационным компонентом, как и более молодые сотрудники, чувствуют себя моложе и не подпадают под характеристики возрастных стереотипов [43].

Поэтому в качестве планируемых результатов образовательного процесса, следует рассматривать формирование у молодых специалистов структуры ценностных ориентаций, адекватной очевидным переменам и приоритетным направлениям развития российского общества, что позволит уменьшить рассогласование факторов социального познания разновозрастных групп организации [44].

Также проблема соотношения вклада социально-демографических и организационных факторов в удовлетворенность трудовой деятельностью рассматривается в исследовании Т.Ю. Ивановой и Е.И. Рассказовой. Организационные факторы по сравнению с социально-демографическими факторами в большей степени связаны с удовлетворенностью трудом [45].

Социальная значимость организационных переменных для старших сотрудников предприятий показана и в исследовании представителей коммерческих организаций [46].

С.М. Талтынов, апеллируя к мировому опыту программ удержания возрастных сотрудников, также обращает внимание на роль организационной культуры [47].

Известный российский психолог Р.М. Грановская, подчёркивает особую значимость старшего поколения. «Эта ценность обеспечивается всесторонним знанием проблемы и позволяет им порождать не локальные, а комплексные идеи, создавая открытия и изобретения высокого уровня. В процессе многолетнего и углублённого изучения своей области у специалистов вырабатывается специфический вкус к форме решений, который помогает ему находить красивые решения. Это экономит много сил, поскольку даёт возможность сразу отмести все варианты, недостойные внимания» [48, с. 275].

Дополнительным аргументом в пользу отмеченного тезиса являются результаты исследования представителей поколения «Бэби-бумеров» (респонденты в возрасте от 56 до 70 лет), которые остаются людьми с выраженной ориентацией на ценность активной деятельной жизни, с высокой самооценкой, жизнестойкостью и развитым чувством гражданственности, хотя и наполняют её разным смыслом [49]. Логичным подтверждением признания потенциала старшей возрастной группы является пример изучения проблемы самореализации личности наших современников по возрастным интервалам. Показано, что для более чем 70 % опрошенных представителей возрастной группы 51–60 лет самореализация «важна» и «очень важна». В этой возрастной группе ещё достаточно энергии, чтобы себя реализовать в жизни [50].

Важный аспект для понимания старения связан и с результатами эмпирического исследования феномена когнитивного резерва, который был изучен на российской выборке. Параметры, входящие в когнитивный резерв, позволяют рассматривать его как предпосылку позитивных траекторий развития в период старения, как компонент сложной системы механизмов, обеспечивающих позитивное старение [51]. В данном случае уместна оценка представителей старшего поколения современной России, выставленная экономистами, – это социальная группа с высоким образовательным и профессиональным уровнем, большим

опытом трудовой деятельности. Безусловно, высокая квалификация и образование позволяют им продлить трудовую деятельность [52].

Детальное сравнение особенностей структуры и содержания экономических аттитюдов у работающих и неработающих пенсионеров, которое было проведено группой учёных, вносит дополнительные факты в характеристику процесса эффективного старения в экономической сфере. Результаты исследования расширяют представление о мотивах работающих сотрудников позднего возраста, косвенно свидетельствуя о неотъемлемом внешнем факторе (умение ориентироваться на рынке, управлять финансами) и личностных особенностях (например, значимость финансового статуса, экономические амбиции) пенсионеров [53].

Одновременно для части пенсионеров, продолжающих профессионально трудиться, считает Э.Ф. Зеер, «особое значение приобретает сохранение жизнестойкости – адаптации к своим изменяющимся психофизиологическим свойствам, социально-психологическим качествам, поддержание работоспособности и профессиональной квалификации» [54, с. 75].

Изучение отношения респондентов к работе на завершающем этапе карьеры, позволило выявить две стратегии поведения: консервативную стратегию и ориентированную на перемены, а также запросы респондентов на психологическую помощь из-за снижения самооценки и потери уверенности в себе [55].

Исходя из имеющихся данных, учёные привлекают внимание к оценке роли фактора образования в различных формах для сохранения и развития людей «третьего возраста» [56].

Здесь же отметим результаты исследования феномена профессиональной востребованности личности, полученные Е.В. Харитоновой на совокупной выборке в 1006 человек в возрасте от 17 до 74 лет. Выявление профессиональной востребованности необходимо для адекватного психологического сопровождения личности, переживающей кризис профессиональной востребованности и утраты профессиональной деятельности у нормативно вышедших на пенсию пожилых людей [57].

Поэтому интересен опыт внедрения проектных форм работы (волонтерских, образовательных, социально-культурных, туристских) в интересах пожилых людей [58]. А также принятие в расчёт результатов эмпирического исследования по выявлению возрастных особенностей личностных ресурсов и стратегий совладающего поведения у мужчин и женщин, в котором было обнаружено, что молодые люди предпочитают использовать неадаптивные копинг-стратегии: «бегство-избегание», а более зрелые – респонденты адаптивные копинг-стратегии: «самоконтроль» и «планирование решения проблемы» [59].

Заключение

В условиях меняющейся социальной ситуации во всём мире и в российском обществе, формируются направления исследований, которые, опираясь на теоретический фундамент и практический опыт предыдущих десятилетий, закладывают основы изучения актуальной феноменологии возрастных стереотипов старения. Традиционно социальные стереотипы рассматриваются как полезные, необходимые, подтверждённые опытом компоненты мышления и действий/поступков личности. При этом отмечается и его способность превратиться образ, искажающий восприятие реальности с охватом всего диапазона эмоций от предубеждения и настороженности до приязни, дружелюбия и уважения.

Отечественными авторами анализируется широкий круг проблем и новых психологических феноменов взаимодействия разновозрастных групп сотрудников в профессиональной деятельности с точки зрения рассогласования межличностного восприятия фактора возраста. Ошибки восприятия возраста, связанные с превышением хронологического

возраста над субъективно воспринимаемым возрастом сотрудника, обозначены как «спасённые годы». Ошибки восприятия возраста, при которых хронологический возраст оказывается меньше субъективно воспринимаемого возраста сотрудника, можно отнести к категории «избыточных лет».

Исследователями намечены тенденции, направленные на решение задач здорового долголетия и повышение статуса и самооценки старшего поколения. В то же время требуется переосмысление отношения к стереотипам старости, условиям и механизмам их формирования, при этом неизбежно будут наполняться новыми смыслами образы, представления о молодом и зрелом возрасте, что необходимо для конструктивного диалога между поколениями с учётом потребностей общества.

ЛИТЕРАТУРА

1. Социальная психология в современном мире / Под ред. Г.М. Андреевой, А.И. Донцова. М.: Аспект Пресс, 2002. – 335 с.
2. Забродин Ю.М. Психология управления человеческими ресурсами (очерки теории психической регуляции поведения). Монография. – М.: ФГБОУ ВО МГППУ, 2017. – 224 с.
3. Обухова Л.Ф., Обухова О.Б., Шаповаленко И.В. Проблема старения с биологической и психологической точек зрения // Психологическая наука и образование. 2003. № 3. С. 25–33.
4. Захарова Л.Н., Колосова В.В. Психологические стереотипы как фактор социального здоровья // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. Серия: Инновации в Образовании. 2003. № 1. С. 244–252.
5. Гулевич О.А. «Стереотипная угроза»: самосбывающееся пророчество в сфере образования // Электронный журнал «Психологическая наука и образование». 2013. №2. С. 15–32. www.psyedu.ru.
6. Харьковская Е.В., Белецкая Е.А., Заманова И.Ф., Гламазда С.Н. Преодоление эйджизма у людей третьего возраста как социокультурная проблема современности // Современные проблемы науки и образования. 2018. № 6. С. 159–171.
7. Григорьева И.А. Пожилые женщины: "вниз по лестнице" возраста и гендера // Женщина в российском обществе. 2018. № 1 (86). С. 5–18.
8. Кленова М.А. Теоретические предпосылки исследования дискриминационных установок личности в изменяющемся обществе // Изв. Саратов. ун-та. Нов. сер. Сер. Акмеология образования. Психология развития. 2018. Т. 7, вып. 3 (27). С. 245–249. DOI: 10.18500/2304-9790-2018-7-3-245-249.
9. Килясханов М.Х. Старение в рамках гендерной стереотипизации // Национальное здоровье. 2018. № 4. С. 136–140.
10. Гудзовская А.А. Социально-психологические факторы геронтологического эйджизма // Социальные явления. 2018. № 2 (9). С. 49–55.
11. Зорина Е.Н. Старение населения и уровень жизни населения третьего возраста // Вестник Института экономических исследований. 2017. № 4 (8). С. 102–108.

12. Юревич А.В. Психология социальных явлений. М.: Институт психологии РАН, 2014. 349 с.
13. Юревич А.В. Психологические аспекты старения // Вопросы психологии. 2018. № 1. С. 39–48.
14. Емельянова Т.П., Зинина А.А. Уровни репрезентации престарелых людей в российском обществе // Знание. Понимание. Умение. 2014. № 3. С. 213–223.
15. Чернышкова Е.В. Визуальный образ старости в контексте современной жизни // Научные проблемы гуманитарных исследований. 2011. № 9. С. 288–293.
16. Колпина Л.В., Городова Т.В. Геронтологический эйджизм: причины возникновения и проблемы преодоления // Фундаментальные исследования. 2015. № 2. С. 3871–3874.
17. Емельянова Т.П., Зинина А.А. Атрибуция ответственности за психологическое благополучие престарелых людей в представлениях студенческой молодежи и работающих взрослых // Знание. Понимание. Умение 2015 – №2. С. 260–269. DOI: 10.17805/zpu.2015.2.28.
18. Борисов Г.И. Психологические характеристики пожилых людей третьего возраста // Педагогическое образование в России. 2016. № 5. С. 171–176.
19. Колпина Л.В., Иванов С.В., Курдюев С.М., Щитикова О.Б. Эйджизм в восприятии пожилых людей и его влияние на социальное здоровье населения пожилого и старческого возраста Вестник Всероссийского общества специалистов по медико-социальной экспертизе, реабилитации и реабилитационной индустрии. 2015. № 4. С. 74–81.
20. Солдатова Е.Л. Образ возраста как нормативный элемент культуры и идеальная форма развития // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Психология. 2009. № 5 (138). С. 62–70.
21. Шкурко Т.А., Лабунская В.А. Динамика отношения к воспринимаемому субъекту в связи с восприятием визуальных презентаций его возраста // Фундаментальные и прикладные исследования современной психологии. Результаты и перспективы развития. Отв. ред. А.Л. Журавлёв, В.А. Кольцова. Москва, Изд-во: «Институт психологии РАН», 2017. – 2714 с. С. 1762–1769.
22. Внешний облик в различных контекстах взаимодействия: материалы Всероссийской научной конференции, 28–30 октября 2019 года / под общ. Редакцией П.Н. Ермакова, В.А. Лабунской, Г.В. Серикова. – Москва: КРЕДО, 2019. – 266 с.
23. Шкурко Т.А. Социально-психологические факторы оценки воспринимаемого возраста человека // Социальная и экономическая психология. Часть 2: Новые научные направления / Отв. ред. Ю.В. Ковалева, Т.А. Нестик. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2018. – 523 с. С. 160–164.
24. Шкурко Т.А., Лабунская В.А. Почему мы выглядим моложе или старше своих лет: поиск психологических детерминант // Изв. Саратов. ун-та. Нов. сер. Сер. Философия. Психология. Педагогика. 2018. Т. 18, вып. 4. С. 450–456. DOI: <https://doi.org/10.18500/1819-7671-2018-18-4-450-45>.
25. Ильин Е.П. "Психология взрослости" Издательство: Питер, 2012 г. – 544 с.

26. Марчук Н.Ю. Половозрастные особенности образа «я» пенсионера // Национальный психологический журнал. – 2017. – №2 (26). – С. 116–123. DOI: 10.11621/npj.2017.0213.
27. Мелёхин А.И., Сергиенко Е.А. Субъективный возраст как предиктор жизнедеятельности в поздних возрастах [Электронный ресурс] // Современная зарубежная психология. 2015. Т. 4. № 3. С. 6–14. DOI: 10.17759/jmfp.2015040301.
28. Сергиенко Е.А., Эйдельман Г.Н. Возрастная идентификация современной молодежи как фактор самодетерминации // Образование и саморазвитие. 2015. № 3 (45). С. 62–72.
29. Стрижицкая О.Ю. Психологический возраст как ресурс в период поздней взрослости и старения // Профилактическая и клиническая медицина. 2013. № 3 (48). С. 91–97.
30. Стрижицкая О.Ю. Психология позитивного старения: условия, факторы и социальные эффекты геротрансцендентности: Автореф. дис. докт. психол. наук – СПб., 2018. – 50 с.
31. Талтынов С.М. Работники старших возрастов в фокусе управления персоналом: теория и прикладные аспекты решения проблемы: монография / С.М. Талтынов, Е.В. Майер: Воронежский государственный университет. – Воронеж: Издательский дом ВГУ, 2017. – 116 с.
32. Татарко К.И. Возраст как продукт социального конструирования // «Молодой учёный». 2017. № 40 (174). С. 75–78.
33. Самоукина Н.В. Управление персоналом: российский опыт / Н. Самоукина. – СПб.: Питер, 2003. – 236 с.
34. Гришина Е.С. Осознание психологического возраста как профилактика личностного кризиса // Личность в экстремальных условиях и кризисных ситуациях жизнедеятельности. 2017. № 7. С. 16–21.
35. Кирсанова А.Б., Парфенов Ю.А. Проблема соотношения биологического и психологического возраста в обществе // Ананьевские чтения – 2016: Психология: вчера, сегодня, завтра: материалы международной научной конференции, 25–29 октября 2016 г., в 2-х томах. Том 2 / отв. ред. А.В. Шаболас, Н.В. Гришина, С.В. Медников, Д.Н. Волков – СПб.: Айсинг, 2016. – 460 с. С. 293–294.
36. Захарова Л.Н., Леонова И.С. Социально-психологический возраст персонала предприятий с организационной культурой разного типа // 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. 936–950.
37. Саралиева З.М., Захарова Л.Н., Леонова И.С. Социально-психологический возраст женского персонала как латентный феномен организационной жизни // Женщина в российском обществе. 2018. № 4. С. 100–110.
38. Макропсихология современного российского общества / Под ред. А.Л. Журавлёва, А.В. Юревича. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2009. – 352 с. (Психология социальных явлений). С. 26.

39. Сони́на Ю.В. Экономическая активность людей пожилого возраста в России: вслед за мировым трендом? Вопросы статистики. 2015. № 5. С. 48–58. <https://doi.org/10.34023/2313-6383-2015-0-5-48-58>.
40. Смолькин А.А. Трудовой потенциал пожилых людей // Социологические исследования. 2014. № 5. С. 97–103.
41. Никифоров Г.С., Водопьянова Н.Е., Гофман О.О. Постановка проблемы психологического обеспечения завершения профессионального пути: теоретический обзор [Электронный ресурс] // Организационная психология, 2018. Т. 8. № 3. С. 86–103. С. 97. URL: <http://orgpsyjournal.hse.ru> (дата обращения: 21.07. 2019).
42. Побежко О.Н. Возрастные факторы управления персоналом // Социология власти. 2010. № 6. С. 189–195.
43. Захарова Л.Н., Саралиева З.М., Леонова И.С., Заладина А.С. Усталость как показатель социально-психологического возраста персонала // Системная психология и социология. 2019. № 30. С. 36–52.
44. Колосова В.В. Парадигма профессионально-личностного развития и задачи модернизации образовательных программ // Интернет-журнал «Наукovedение». 2013 № 4 (17) [Электронный ресурс]. – М. 2013. – Режим доступа: <http://naukovedenie.ru/PDF/84pvn413.pdf> свободный – Загл. с экрана.
45. Иванова Т.Ю., Рассказова Е.И. Социально-демографические и организационные факторы удовлетворенности трудом // Психологический журнал. 2013. Т. 34. № 6. С. 40–52.
46. Несмеянова Р.К. Связь социально-демографических характеристик сотрудников с их организационной идентификацией и привлекательностью для них корпоративной культуры // Социальная психология и общество. 2018. Т.9. №1. С. 67–77. DOI: 10.17759/sps.2018090105.
47. Талтынов С.М. Работники старших возрастов в фокусе управления персоналом: теория и прикладные аспекты решения проблемы: монография / С.М. Талтынов, Е.В. Майер: Воронежский государственный университет. – Воронеж: Издательский дом ВГУ, 2017. – 116 с.
48. Грановская Р.М. Творчество и конфликт в зеркале психологии. СПб: Речь, 2006. – 416 с.
49. Емельянова Т.П., Белых Т.В., Шабанова В.Н. Образы прошлого, настоящего и будущего у поколения «Бэби-бумеров» // Вестник МГОУ. Серия: Психологические науки. 2018. № 3. С. 75–85.
50. Козлова Т.З. Самореализация личности по возрастным интервалам (на примере современных россиян) // Знание. Понимание. Умение. 2017. № 3. С. 63–69.
51. Стрижицкая О.Ю. Когнитивный резерв как детерминанта позитивного старения // Мир педагогики и психологии: международный научно-практический журнал. Нижний Новгород: Научно-издательский центр «Открытое знание», 2019. №1 (30). 308 с. С. 200–209.
52. Старшее поколение как ресурс социально-экономической модернизации России / Под научной редакцией Н.М. Римашевской. М., Экономическое образование, 2014. 212 с.

53. Честюнина Ю.В., Забелина Е.В., Трушина И.А., Веденева Е.В., Лисичкина А.Г. Особенности структуры и содержания экономических аттитюдов работающих пенсионеров // Вестник РГГУ. Серия «Психология. Педагогика. Образование». 2019. № 1. С. 127–156. DOI: 10.28995/2073-6398-2019-1-127-156.
54. Зеер Э.Ф. Социально-психологические аспекты развития жизнеспособности и формирования жизнестойкости человека // Педагогическое образование в России. 2015. № 8. С. 69–76.
55. Евсевичева И.В., Любимова Г.Ю. Восприятие собственной карьеры на этапе её завершения // Вестник московского университета. Серия 14. Психология. 2016. № 3. С. 45–53.
56. Зборовский Г.Е., Амбарова П.А. Роль образования в сохранении и развитии социальной общности людей "третьего возраста" // Вестник Пермского национального исследовательского политехнического университета. Социально-экономические науки. 2019. № 2. С. 21–34.
57. Харитоновна Е.В. Профессиональная востребованность личности: гендерно-возрастные аспекты // Вестник Адыгейского государственного университета. Серия 3: Педагогика и психология. 2010. № 3. С. 147–153.
58. Белозерских С.Н., Колесникова И.Г., Фортовая О.А. Развитие проектной деятельности в интересах пожилых людей // Вестник Тамбовского университета. Серия: Общественные науки. 2015. №3 (3). С. 37–44.
59. Волкова А.В., Михайлова И.В. Возрастные особенности совладания со стрессом мужчин и женщин // Вестник Московского государственного областного университета. Серия: Психологические науки. 2018. № 3. С. 6–18. DOI: 10.18384/2310-7235-2018-3-6-18.

Kolosova Valentina Viktorovna

National research Lobachevsky state university of Nizhny Novgorod, Nizhny Novgorod, Russia
E-mail: Kovv27@mail.ru

Research of age stereotypes in the new socio-psychological reality (views of domestic scientists)

Abstract. The article presents a review of publications by Russian scientists on the problems of age stereotypes of the older adults in the social reality of global change in this country and the world. The relevance of the study is determined by the rethinking of the phenomenology of age stereotypes in the context of pension reform and, as a result, the expansion of the subject field of psychological science. Social stereotypes, reproducing the practice of life wisdom, regulating behaviors and format situations, often produce from their carriers distortion of context and/or the scale of what is happening. The author identified the priority directions of research focused on the study of ageism as a negative stereotype in relation to old age and aging are revealed. The classification of age characteristics including biological, psychological, social, subjective, perceived and socio-psychological age is described. Taking into account the distortion of the perception of age, the errors of age perception associated with exceeding the chronological age over the subjectively perceived age are analyzed, and errors of perception of age at which chronological age is less subjectively perceived age of the employee. It is important to consider the role of the psychological component in the professional potential of older people, highlighting the special importance of the experience of the older generation and the main problems of healthy aging of new pensioners. The article presents the generalizing results of empirical studies of the impact of a labor activity and organizational conditions of enterprises on the aging process and age characteristics of personal resources at the stage of career completion.

Keywords: age stereotype; ageism; subjective age; socio-psychological age; perceived age; pension reform; organizational culture