

УДК 316.354

## СОЦИОЛОГИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ПРОБЛЕМ ВОЗРАСТНОЙ ДИСКРИМИНАЦИИ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ

**Екимова Мария Александровна** – ассистент кафедры социологии и политологии Национального технического университета «ХПИ» (г. Харьков);

**Болотова Виктория Александровна** – кандидат социологических наук, доцент, доцент кафедры социологии и политологии Национального технического университета «ХПИ» (г. Харьков)

*У статті розглядаються проблеми вікової дискримінації персоналу організації. Аналізуються причини виникнення ейджизму. Виділяються основні етапи процесу управління персоналом, на яких може проявлятися вікова дискримінація. На основі результатів проведеного авторами соціологічного дослідження з питань проявів ейджизму в управлінні персоналом організацій на прикладі м. Харкова. Схарактеризовано основні види дискримінації, які зустрічаються в організаціях. Виявлено поширеність вікових обмежень при прийомі на роботу та стереотипи ставлення до працівників старшої та молодшої вікових груп. Запропоновано заходи щодо зменшення вікової дискримінації в управлінні персоналом.*

**Ключові слова:** організація, персонал, управління персоналом, дискримінація, ейджизм.

*В статье рассматриваются проблемы возрастной дискриминации персонала организации. Анализируются причины возникновения эйджизма. Выделяются основные этапы процесса управления персоналом, на которых может проявляться возрастная дискриминация. На основе данных проведенного авторами социологического исследования по вопросам проявления эйджизма в управлении персоналом организаций на примере г. Харькова. Охарактеризованы основные виды дискриминации, которые встречаются в организациях. Выявлена распространенность возрастных ограничений при приеме на работу и стереотипы отношения к сотрудникам старшей и младшей возрастной категории. Предложены меры по уменьшению возрастной дискриминации в управлении персоналом.*

**Ключевые слова:** организация, персонал, управление персоналом, дискриминация, эйджизм.

*Problems of corporate staff age discrimination are considered in the article. The definition of discrimination and ageism is given. The causes of ageism are emphasized. It is stressed that prejudices and stereotypes existing in the society are at the bottom of ageism. The origin and development of ageism within the framework of sociocultural, economic and legal factors have been analyzed. Emphasis has been placed on the main stages of personnel management where age discrimination may occur: selection of employees for the organization, their adaptation, motivation, career development, termination of the employment contract. The authors present the findings of their own sociological research concerning ageism in the sphere of personnel management in the organization (evidence from Kharkov). Survey questionnaire and structured interview have been used as a data collection method. The main types of discrimination the employees usually face have been described in accordance with the research data. We have found out that the employees often face age discrimination, gender discrimination, working experience discrimination and health status discrimination. Attitude of employees to age restrictions when entering employment has been revealed. Half of the employees questioned consider age restrictions for applicants to be acceptable and necessary practice, age limits being established at the level of 25-45. The managers' and employees' stereotypes concerning employees of senior and junior age categories have been considered. Respondents consider that junior employees are more creative and able to be taught, though they are easily manageable. Senior employees are more reliable and they perform their work on a good quality level, but they tend to resist changes and don't want to apply innovations. Certain measures as to reducing age discrimination in the sphere of personnel management have been suggested. Development and implementation of PR strategy aimed at shaping positive image of older generation in the society have been described. Introducing quotas for the organizations as to hiring junior employees without working experience and workers of senior working age has been offered.*

**Keywords:** organization, personnel, human resource management, discrimination, ageism.

В Украине, как и во всем мире, наблюдается рост интереса к проблемам дискриминации на рынке труда, которая ущемляет трудовые права сотрудников, наносит им моральный вред, снижает уровень занятости определенных возрастных категорий работников. Сами организации также несут убытки, теряя ценных сотрудников из-за стереотипного мышления служб управления персоналом.

Под дискриминацией, как правило, понимают ограничения в правах части населения по расовому, национальному, религиозному, половому, возрастному или другим признакам. Что касается возрастной дискриминации, то это любая установка или поведение, которые субординируют людей по признаку возраста, а также процесс приписывания человеку тех или иных социальных ролей на основе его возраста.

Проблемами возрастной дискриминации занимались такие исследователи, как Н. Смелзер, И. С. Кон, Т. Нельсон, Р. Батлер, М. Болл, М. Паркинс, А. Харроп. Отдельные аспекты возрастных предубеждений изучали такие русские и украинские ученые, как О. О. Березина, О. В. Вашанова, Е. В. Киселев, Н. М. Митина, О. В. Тищенко, Ю. М. Щотова, А. В. Микляева [3, 4]. Несмотря на достаточную разработанность темы, недостаточно внимания уделяется комплексному изучению возрастной дискриминации на всех этапах управления персоналом. Кроме того, исследователи чаще фокусируют внимание на старшей возрастной группе, вследствие чего малоизученной остается проблема эйджизма по отношению к молодым людям, которые только начинают свой трудовой путь. Для более глубокого изучения проблемы эйджизма в управлении персоналом необходимо не только выявить его причины, но и провести сравнительный анализ проявлений эйджизма к разным возрастным категориям сотрудников. Это объясняется тем, что проблемы с отношением руководства и коллег, которые не существенны для определенной возрастной группы сегодня, завтра могут помешать ей полноценно выполнять свои профессиональные обязанности.

Возрастная дискриминация может проявляться открыто (возрастные рамки для соискателей в объявлениях на работу) или латентно (отказ в должности по причине несоответствия возраста; работодатель никогда не скажет это открыто). Возрастной дискриминации могут быть подвергнуты все сотрудники организации или отдельные лица (например, руководители). Она может носить единичный характер или быть систематической; несущественной (проявляясь в неудобном графике работы) или серьезной (увольнение) [2].

Причины возрастной дискриминации с некоторой условностью могут быть сведены в несколько групп: социокультурные, правовые и экономические. Социокультурные причины вызваны существованием в обществе стереотипов и предубеждений в отношении некоторых возрастных групп населения, а также наличием неформальных норм, способствующих лояльному отношению к проявлениям дискриминации [5]. Стереотип – это односторонний, связанный с преувеличением, предвзятый взгляд на группу людей, распространенный в определенной социальной среде. Они чрезвычайно трудно поддаются изменению или исправлению путем соотнесения их с опровергающими данными [1]. Экономические причины возрастной дискриминации объясняют ее существование возможностью получения дополнительной прибыли за счет снижения затрат на персонал. Можно предположить, что организации видят экономическую выгоду в возрастной дискриминации своих сотрудников, ведь таким способом определенным возрастным группам можно сократить заработную плату и тем самым снизить расходы на персонал [6]. Правовые причины связаны с недостатками действующего законодательства, препятствующими обнаружению дискриминационных практик и вынесению взыскания вследствие их использования, доминированием неформальных практик над формальными. В такой ситуации население признает наиболее эффективной адаптивную стратегию социального поведения. Обычные работники уверены, что проще приспособиться к требованиям работодателя, чем отстаивать свои права [7].

Главной проблемой в борьбе с эйджизмом является распространение возрастных стереотипов среди сотрудников служб управления персоналом, которые осуществляют обеспечение организации кадрами. Так, в объявлениях о существующих вакансиях организации указывают возраст кандидатов, что противоречит не только законам Украины, но и международным стандартам, обеспечивающим равенство и отсутствие возрастной дискриминации в трудовой сфере.

Эйджизм может проявляться не только на этапе набора и отбора сотрудников в организацию. Он может присутствовать и при продвижении по службе, повышении квалификации, мотивации персонала, начислении и выплате заработной платы и других материальных и нематериальных поощрений, увольнении работников, сокращении штатов. Чаще всего наиболее уязвимыми категориями становятся работники младшей и старшей возрастных групп.

Для изучения основных характеристик проявления возрастной дискриминации в управлении персоналом в марте 2014 г. в Харькове было проведено социологическое исследование. В качестве методов сбора данных использованы анкетирование и формализованное интервью (опрошено методом

анкетирования 450 сотрудников различных организаций г. Харькова, проведено интервью с 90 менеджерами по персоналу).

В результате исследования было выявлено, что половина респондентов сталкивалась с дискриминацией в сфере труда в связи с возрастом (57%) и отсутствием опыта работы (55%). Причем сотрудники в возрасте до 30 лет чаще сталкивались с таким критерием, как недостаточный опыт работы (30%), а сотрудники старше 40 лет наиболее остро ощущали несоответствие своего возраста запросам работодателей (38%).

Интервью с менеджерами подтвердило полученные в ходе анкетирования данные. Так, наиболее часто им приходилось отказывать кандидату в работе по причине недостаточного опыта работы, состоянию здоровья и возраста. Интересен тот факт, что отвечая на вопрос: «Нарушались ли когда-нибудь Ваши трудовые права по причине несоответствия требованиям работодателя Ваших социально-демографических характеристик?», менеджеры утвердительно говорили о наличии нарушений по отношению к их здоровью, опыту работы, возрасту и месту жительства.

Каждый четвертый сотрудник (25%) отметил, что с возрастной дискриминацией он сталкивался именно при устройстве на работу. При этом работодатели устанавливали жесткие возрастные рамки в пределах от 25 лет (57%) до 40 (29%) – 45 (33%) лет. Респонденты также указывают на наличие возрастных ограничений для разных должностей в организациях. На руководящие позиции наиболее желаемым будет кандидат в возрасте от 30 до 39 лет (47%), для должности рабочего в приоритете люди возрастом от 24 до 39 лет, для специалистов возраст значения не имеет (47%), технический исполнитель также востребован в любом возрасте. Примечательно, что половина участников интервью поддерживает необходимость возрастных ограничений при приеме на работу. И только четверть менеджеров высказала крайне негативную позицию относительно, каких-либо возрастных ограничений для сотрудников. Большая часть рядовых сотрудников поддерживает возрастную дискриминацию, допуская ее необходимость в некоторых ситуациях (58%). И только четвертая часть (26%) респондентов считает возрастные ограничения при приеме на работу недопустимыми.

Эйджизм также проявляется и в процессе работы сотрудников. Так, 16% респондентов ощущают на себе предвзятое отношение со стороны других сотрудников организации. Причем из числа этих респондентов дискриминацию со стороны коллег испытывают 53%, а со стороны руководителей – 35%.

Наиболее часто дискриминационное отношение проявляется в завышенных требованиях к сотруднику (38%), безразличии к его мнению и советам (38%), в отсутствии карьерного роста (24%) и повышении заработной платы (23%). Разница в ответах респондентов по возрасту лишь в том, что работники в возрасте до 30 лет чаще сталкиваются с неудобным графиком работы (25%) и с безразличием к их советам (25%), а после 40 лет, с точки зрения опрошенных, растут необоснованные требования к сотруднику и в то же время повышается вероятность попасть под сокращение (по 23%). Возрастная дискриминация, впрочем, как и любая другая, основывается на стереотипах, которые присущи прежде всего службе управления персоналом.

Согласно полученным данным, управленцы считают молодежь креативной и способной к обучению. Кроме того, по их мнению, молодые сотрудники легче вливаются в новый коллектив, что также является неоспоримым плюсом. При этом распространено мнение, что молодежь легко поддается манипуляциям и управлению со стороны, что может иметь как положительный эффект, если управление направлено во благо организации, так и негативный – в случае нарушения рабочего процесса. Результаты опроса сотрудников имеют схожие результаты. Они также считают, что молодые коллеги более креативны (69%), легко обучаются (55%), но более безответственные (34%).

Менеджеры по управлению персоналом обладают определенными стереотипными установками относительно сотрудников старшей возрастной категории. Они считают их более надежными и качественно выполняющими свою работу, осторожными в профессиональном плане, что ведет к сокращению производственного травматизма. Однако управленцы уверены в том, что сотрудники старшего возраста не заинтересованы в карьерном росте, получении новых знаний, они склонны сопротивляться организационным инновациям, что, в конечном счете, негативно сказывается на функционировании организации.

Опрос сотрудников показал, что их взгляды практически совпадают с мнением менеджеров. Респонденты предполагают, что их коллеги старшего возраста не способны к применению инновационных технологий (64%) и склонны сопротивляться изменениям, происходящим в организации (60%). У них отсутствует мотивация к работе и карьерному росту (38%), нет заинтересованности в получении новых знаний (36%). Результаты исследования говорят о наличии возрастных стереотипов в нашем обществе.

При этом как управленцы, так и рядовые сотрудники организаций не видят влияния возраста на способность того или иного сотрудника положительно/негативно влиять на организацию, в которой он

работает. Это исключительно индивидуальная особенность каждого, как и уровень конфликтности тех или иных сотрудников.

Проведенное исследование показало, что чаще всего работники харьковских организаций в своей трудовой деятельности сталкивались с дискриминацией по возрасту, опыту работы, полу и состоянию здоровья. Четверть опрошенных впервые столкнулись с возрастной дискриминацией при приеме на работу. Тем не менее, половина опрошенных считает возрастные ограничения для соискателей приемлемой практикой. Внутри организаций 16% сотрудников ощущает на себе предвзятое отношение своих коллег и руководителей из-за своего возраста, что наиболее часто проявляется в завышенных требованиях и отсутствии карьерного роста. Респонденты считают, что молодые сотрудники креативны и способны к обучению, хотя и легко поддаются управленческому воздействию, а сотрудники старшего возраста более надежны и могут качественно выполнять свою работу, но более консервативны.

Таким образом, на государственном уровне можно предложить несколько мер, направленных на снижение уровня возрастной дискриминации: разработать и реализовать PR-стратегию, направленную на формирование позитивного имиджа старших поколений в обществе; ввести квоты для организаций на приём молодых сотрудников без опыта работы и людей старшего (трудоспособного) возраста; ввести систему дополнительных льгот организациям, которые придерживаются этих квот; департаментам социальной защиты областных государственных администраций при поддержке исследовательских центров проводить мониторинг эффективности мероприятий, направленных на снижение возрастной дискриминации.

**ЛИТЕРАТУРА:** 1. Аберкромби Н. Социологический словарь : Пер. с англ. / Н. Аберкромби, С. Хилл, Б.С. Тернер ; под. ред. С. А. Ерофеева. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : ЗАО «Издательство «Экономика», 2004. – 620 с. 2. Добреньков В. И. Фундаментальная социология : в 15 т. / В. И. Добреньков, А. И. Кравченко. – М. : ИНФРА-М, 2005. – Т. 9: Возрасты человеческой жизни. – 2005. – 1094 с. 3. Куліш І. Проблеми дискримінації молоді за віковою ознакою у сфері зайнятості / І. Куліш // Ефективність державного управління : Збірник наукових праць. – Вип. 27. – 2011. – С. 281–289. 4. Микляева А. В. Методы исследования эйджизма: зарубежный опыт / А. В. Микляева // Известия Российского государственного педагогического университета имени А. И. Герцена. – 2009. – № 100. – С. 148–157. 5. Пряхина С. Б. Проблема эйджизма в современной России / С. Б. Пряхина // Актуальные проблемы психологического знания : Сб. науч. трудов. – 2006. – С. 126–136. 6. Стукен Т. Ю. Возрастная дискриминация при трудоустройстве / Т. Ю. Стукен // Экономические науки. – 2007. – № 6. – С. 232–236. 7. Стукен Т. Ю. Институциональный анализ дискриминации на российском рынке труда / Т. Ю. Стукен // Вестник Томского университета. – 2008. – № 311. – С. 141–149.