



рая не получила бы отражения в русском языке. Социальная функция русского языка проявляется в сферах СМИ, радио, телевидения, периодической печати, художественной литературы, театра, искусства и т.д. Сегодня можно также отметить, что русский язык выполняет социальную функцию в сфере Интернет, которая, в свою очередь, во многом обуславливает внутрискруктурное развитие языка, особенно в области лексики. Под влиянием новых информационных технологий – компьютерных и коммуникационных – создаются современные технологии образования на основе погруженности человека в новую интеллектуальную среду. Применение современных информационных технологий в образовании привело к созданию качественно новой формы обучения – дистанционного образования, с возникновением которого появляется новая терминология: дизайнер курсов – разработчик учебных курсов; тьютор – специалист по интерактивному предоставлению учебных курсов; фасилитатор – консультант по методам обучения; инвилитор – специалист по методам контроля над результатами обучения.

Изменения, происходящие в сфере образования в современных условиях, оказывают непосредственное влияние на социальную функцию языка. Здесь большую роль играет гносногенная функция (т.е. совокупность осуществляемых с помощью компьютеров и информационных сетей

процедур и операций, влияющих на познание, содействующая приросту новых знаний), которая в ближайшем будущем станет одним из самых мощных факторов устойчивого развития<sup>6</sup>.

Таким образом, вышеизложенное позволяет сделать вывод, что на современном этапе развития информационного общества, где сеть Интернет является продуктом данного общества, современный русский язык играет новую социальную функцию в сфере Интернет, что приводит к расширению социальной функции языка.

#### Примечания

- 1 См.: Калугина Т.А. Новые информационные технологии в сфере образования: методические проблемы разработки и внедрения / Под ред. проф. Г.В. Дыльнова. Саратов, 2000. С. 3.
- 2 Головин Б.Н. Введение в языкознание: В 4 т. М., 1983. Т. 4. С. 23.
- 3 Швейцер А.А., Никольский Л.Б. Введение в социолингвистику. М., 1978. С. 11.
- 4 Дешериев Ю.Д. Проблема функционального развития языков и задачи социолингвистики // Язык и общество. М., 1968. С. 56.
- 5 Исаев М.И. К вопросу о понятии «развитие языка» // Теоретические проблемы социальной лингвистики. М., 1981. С. 138.
- 6 Там же.

УДК 316.346.3

## ИНТЕРПРЕТАТИВНЫЙ АНАЛИЗ ОТНОШЕНИЯ СОВРЕМЕННОГО РУКОВОДИТЕЛЯ К РАБОТНИКУ ТРЕТЬЕГО ВОЗРАСТА

Ж.В. Петрова

Саратовский государственный технический университет,  
кафедра социологии  
E-mail: BegininalA@info.sgu.ru

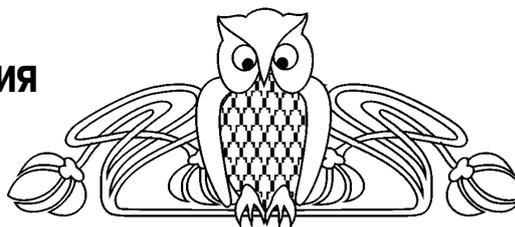
Статья посвящена анализу практик исключения в профессионально-деловой сфере в контексте перехода к пенсионному статусу по возрасту. Исследуются позиции руководителей предприятий различных форм собственности по отношению к трудоустройству и продолжению профессиональной деятельности сотрудников позднего возраста.

**Ключевые слова:** пожилой возраст, социальный статус, практики исключения в профессионально-деловой сфере.

#### Interpretation Analysis of Modern Leader Relations with an Old Age Employee

G.V. Petrova

The article is devoted to the analysis of outsider's practices of excluding practices in the transition to pensioners old age status context. Various employers points of view irrespective of their property types concerning giving jobs to old age professionals are studied.



**Key words:** older age, social status, outsider's practices in the professional sphere.

Молодой возраст, даже без наличия необходимого стажа работы, в настоящее время является весомым аргументом в пользу соискателя вакантной должности. Рынок труда на сегодняшний день полностью направлен на трудоспособную молодежь и людей среднего возраста (до 40–45 лет). В профессионально-трудовой сфере сложилась дискриминационная модель поведения руководителей по отношению не только к пожилым, но и к сотрудникам, перешагнувшим порог своего пятидесятилетия, то есть предпенсионного и пенсионного возраста. Для них оказывается закрытой не только возможность карьерного роста, но и возможность повышения своей квалификации и переквалификации, а порою их, в прямом смысле этого слова, выталкивают с работы. В результате места пожилых людей, желающих продолжать трудовую деятельность, занимают более молодые,



но не имеющие достаточного опыта в профессиональной деятельности сотрудники. Пожилые же соискатели вынуждены довольствоваться вторичным сектором рынка труда, который составляют низкооплачиваемые, временные, нестабильные рабочие вакансии.

Об этом свидетельствуют результаты нашего исследования. В качестве методов сбора данных мы использовали глубинное интервью. Нами были проинтервьюированы 35 руководителей предприятий различных форм собственности г. Саратова. Возраст респондентов варьировал в пределах от 25 до 65 лет. Около 60% опрошенных – мужчины, 40% – женщины. Целью проведенного исследования было выявление позиционирования руководителей предприятий в отношении пожилых работников, их оценок деятельности пожилых сотрудников, их отношение к перспективам карьерного роста лиц указанного возраста, а также выяснение причин согласия или несогласия в предоставлении рабочих мест в их организациях.

Результаты исследования позволяют выделить следующие позиции работодателей в отношении пожилых соискателей вакантных рабочих мест.

1. Негативная позиция. Руководители, придерживающиеся данной позиции, категорично заявляют, что на их предприятиях пожилым сотрудникам нет места, соответственно и карьерный рост для таких работников закрыт.

2. Позиция частичного неприятия. Данную ветвь представляют работодатели, которые допускают возможность работы на их предприятиях пожилых сотрудников лишь в виде исключения, сделанного для конкретных людей, как правило, тех, с кем они рука об руку проработали много лет и теперь их просто неудобно уволить. Тем не менее, перспективу карьерного роста сотрудников третьего возраста они не рассматривают. Очень часто работники указанных возрастов на данных предприятиях, подходя к пенсионному возрасту, теряют занимаемую ими должность, становясь рядовыми служащими.

3. Позиция вынужденной лояльности. Руководители считают, что они вынуждены снисходительно относиться к пожилым сотрудникам в силу ряда жестких обстоятельств. Карьера сотрудников указанного возраста достигает пика к двадцати – двадцати пяти годам профессиональной деятельности, после которой сотрудник лишь сохраняет прежнее рабочее место, а порою принимается новый человек, с перспективой на указанную должность.

4. Позитивная позиция. Руководители, занимающие данную позицию, единогласно одобряют продолжение профессиональной деятельности после наступления пенсионного возраста и считают несомненно ценными для своего предприятия сотрудников третьего возраста. При этом они допускают повышение их квалификации, дальнейший карьерный рост, поручение им ответственных

заданий, помощь и совет таких сотрудников при руководстве предприятием.

Для более тщательного рассмотрения данной проблемы обратимся к каждому обозначенному выше подходу руководителей к вопросу трудовой занятости представителей позднего возраста.

Руководители, занимающие категоричную позицию по отношению к пожилым людям, которые потенциально могли бы стать или являются их сотрудниками, утверждают, что не хотят видеть в своих организациях лиц старше определенного возраста. Пределом возраста, после которого они прекращают рассматривать человека как возможного сотрудника, является возраст от 35 до 45 лет. Приведем пример интервью с одним из респондентов:

*«У меня работают только молодые девушки. И я считаю это вполне справедливым. Сейчас мода на различные стрижки и прически меняется каждый сезон. Молодые сотрудницы имеют возможность пройти курсы, переквалифицироваться. Их взгляды соответственно меняются. У представителей более позднего поколения существуют иные взгляды на моду. Срабатывают старые стереотипы о форме причесок и укладок. Я и сама очень часто слышу осуждения в адрес смелых стильных людей от лиц старшего поколения. Сомневаюсь, что женщина пенсионного возраста, даже имея необходимую квалификацию и опыт работы, сумеет у меня работать».* (Женщина, 27 лет, директор парикмахерского салона).

Интересным фактом стало то, что руководитель из этой группы обратила внимание на то, что пожилые люди «слишком подвержены стереотипам», хотя само это утверждение является подтверждением стереотипного мышления самого руководителя.

Или параллельный фрагмент следующего интервью:

*«Я руковожу швейной фабрикой уже 8 лет. За это время наши “рабочие кадры”, конечно же, менялись. Наши сотрудницы дорабатывали до пенсии, уходили на нее. Мы, конечно же, их достойно провожали. Накрывали столы, дарили ценные подарки... По-моему, все оставались довольны... На их место приходили молодые сотрудницы, что вполне естественно. После пенсии у нас работать никто не оставался. Так уж у нас заведено. Да и потом в этом возрасте у многих людей развиваются различные заболевания, связанные с преклонным возрастом. Люди уже не осиливают работать в той степени, в какой это нам необходимо. Часто берут больничные листы... Я считаю, что в этом возрасте им оптимальнее заниматься внуками, помогать своим детям... Продолжать работу после выхода на пенсию я считаю нерациональным решением».* (Женщина, 35 лет, директор швейной фабрики).

Снижение работоспособности и ухудшение здоровья как основной фактор, препятствующий продолжению трудовой деятельности, приводит и



следующий респондент. Обратимся к фрагменту интервью с ним:

*«Установка дверей в квартирах и на предприятиях довольно тяжелый труд. Конечно, и оплата за это идет хорошая, но потеть приходится. Но и это еще не все. На доставку и установку выделяется определенное количество времени. Обычно это составляет 40–50 минут, т.е. менее одного часа. В подобных условиях каждое движение рассчитано по секундам. Нагрузка на организм дается огромная. Поэтому и работают у меня в большинстве своем крепкие молодые люди, способные выдерживать подобный напряженный ритм. Ведь за рабочий день им порою приходится доставить и установить до 10 дверей. Люди пенсионного возраста, как мне кажется, не в состоянии будут выполнить подобный объем работ в условиях, когда время настолько ограничено».* (Мужчина, 42 года, генеральный директор коммерческой фирмы).

Необходимо заметить, что на настоящий момент позиция отвержения сотрудников третьего возраста имеет большую популярность среди руководителей. Основное направление кадровой политики на их предприятиях – поиск молодых людей «нового типа».

Общим объединяющим звеном для данной группы руководителей является сфера их профессионально-деловых интересов. Большинство организаций, которые они возглавляют, работает в относительно новых сферах деятельности (компьютерные технологии, косметические салоны, фирмы по обустройству территорий и т.д.). В их высказываниях прослеживается уверенность в том, что люди старше определенного возраста не в состоянии обучиться и работать по профессии в современных условиях. Параллельным распространенным объяснением жесткого неприятия пожилых сотрудников является опасение руководителей, что они будут служить «тормозом» любых нововведений, инноваций.

Довольно распространенной является более мягкая позиция руководителей, которые допускают возможность работы на их предприятиях пожилых сотрудников и сотрудниц, но лишь в виде исключения, сделанного для конкретных людей.

*«Да, у нас работают женщины предпенсионного возраста. Хотя могу признаться, что их не так уж и много. Да и пенсионеров мы не “провожаем” без их желания на пенсию. Все-таки они проработали у нас много лет, многие из них имеют грамоты, награды, ценные подарки. Бывали времена, когда им и зарплату задерживали, и пайками выдавали. А они все выдержали. Как теперь им откажешь? Хотя более молодые сотрудницы во многом опережают их, они порасторопнее».* (Женщина, 46 лет, директор фабрики.)

Данный фрагмент интервью наглядно показывает отношение к пожилым сотрудницам. Их не «провожают» на пенсию, жалея и учитывая при этом бывшие заслуги. Указывается и то, что

таких сотрудниц не так уж и много. И тем не менее предпочтение отдается молодым.

Наиболее популярной позицией руководителей организаций по отношению к пожилым сотрудницам является позиция «вынужденной лояльности». Такую позицию занимают руководители предприятий, которые вынуждены мириться с тем, что у них работают сотрудники пенсионного или предпенсионного возраста, но если бы у них была возможность, то они предпочли бы видеть на этих должностях людей значительно моложе: *«Работают люди предпенсионного и пенсионного возраста. И женщины, и мужчины. Но только потому, что молодежь неохотно идет на заводы. Молодые люди стремятся работать в фирмах, на высоких заработных платах. А мы не можем им этого обеспечить. Вот и приходится принимать на работу пенсионеров. У них запросов меньше».* (Мужчина, 53 года, директор завода.)

При этом в мотивации «вынужденной лояльности» были выявлены некоторые различия. Например, некоторые руководители из данной группы принимают на работу или предоставляют возможность продолжения профессиональной деятельности людям предпенсионного и пенсионного возраста из-за низкой оплаты труда на этих должностях. Чаще всего это работа в бюджетных организациях (школы, поликлиники, заводы, фабрики) или низкоквалифицированный, соответственно малооплачиваемый, труд в коммерческих фирмах и на предприятиях (уборщицы, вахтеры, лифтеры, сторожа и т.д.), то есть такие должности, на которые люди идут сегодня вынужденно, неохотно из-за низкой заработной платы и отсутствия перспективы карьерного роста. Их положение усугубляется еще и тем, что набор работ, предлагаемый пенсионерам на рынке труда, практически лишает их возможности работать сразу в нескольких местах для пополнения своего материального бюджета, так как предполагает нахождение на месте в течение всего рабочего дня (сторож, вахтер, уборщик служебных помещений).

Другая часть респондентов указанной группы более лояльно относится к представителям третьего возраста по той причине, что проработали с ними рука об руку много лет и теперь не могут им отказать. Данные руководители в некоторых случаях даже рассматривают перспективу карьерного роста пожилых сотрудников или же соглашаются оставлять за ними их прежние рабочие места и должности.

Как пример можно привести высказывание следующего респондента:

*«Да, у нас работают мужчины предпенсионного возраста. Хотя, как я уже сказал, могу признаться, что их не так уж и много. Да и пенсионеров мы не “провожаем” без их желания на пенсию. Ведь они проработали у нас много лет, а сейчас им необходимо поддерживать семью, обучать внуков ... и руководящие посты они у нас тоже занимают. В пример могу привести моего*



заместителя. Ему 63 года ...и тем не менее он на посту. Хотя, конечно, я должен признаться, что последнее время он сдает. Но мы очень давно вместе работаем и когда-то он был моей правой рукой. Как теперь ему откажешь? Хотя более молодые сотрудники оставляют пенсионеров далеко позади». (Мужчина, 56 лет, директор фабрики).

Респонденты, относящиеся к четвертой категории, заявляют о большой значимости для их организации сотрудников позднего возраста. Предприятие, возглавляемое одним из таких руководителей, ведет деятельность в области строительства.

Как преимущество данный респондент рассматривает их опытность, профессионализм и преданность делу. Приведем фрагмент интервью с ним: «Я руковожу строительно-ремонтной фирмой. И, естественно, опыт в строительстве является для меня самым важным критерием приема на работу. У нас работают и женщины предпенсионного возраста. Это женщины до 47 лет. В основном маляриши. Да, технологии в нашем деле меняются, но принцип остается тем же. Поэтому они прекрасно справляются с работой. Мои работницы готовы задерживаться на работе, брать подработки. От молодых в наше время такого не дождеешься». (Мужчина, 35 лет, директор фирмы).

К сожалению, данная точка зрения не является популярной. Результаты исследования доказывают это. И даже данный респондент указал средний возраст (47 лет). Представителей более позднего возраста среди работающих на данном предприятии не оказалось.

Фрагмент интервью со следующим респондентом фиксирует еще более уверенную позицию в опытности, преданности делу, а соответственно и ценности сотрудников третьего возраста. Данный респондент рассматривает карьеру в позднем возрасте как вполне естественное явление и считает, что с годами человек приобретает профессиональный опыт, которого порою так

не хватает молодому поколению. Обратимся к фрагменту интервью с ним: «...Это те люди, за которыми идут остальные. Молодым свойственен экстремизм. Не имея жизненного опыта, они могут нарубить с плеча. Хотя, наверное, именно сочетание опытности и некоторой доли экстремизма и может дать положительный результат. Ведь кто не рискует – тот не пьет шампанского! У руководителя всегда должен слаженно работать коллектив. Молодые сотрудники – это, конечно же, хорошо, но молодость надо направлять. Хотя, бесспорно, к этому вопросу надо подходить очень дифференцированно. Безусловно, есть должности, на которых необходимо присутствие сотрудников более молодого возраста, не все пожилые люди способны справляться с необходимым объемом работы. Но если позволяет здоровье, возможности, то почему бы и нет. Как я уже говорила, многое зависит и от самого человека. Если брать мою общественную деятельность, то можно привести следующий пример: мой заместитель, женщина 85 лет, заслуженный деятель культуры. Она умудряется проводить по два–три мероприятия в год. А это немало. Помимо этого она является руководителем хора ветеранов, где поют ветераны Великой Отечественной войны. Есть и еще один пример. Женщина, 80 лет, всю жизнь проработала в воинской части. Она очень надежный сотрудник, ни за что не подведет, всю работу выполняет очень четко». (Женщина, 54 года, предприниматель).

Необходимо помнить, что каждый человек когда-нибудь станет пожилым, поэтому обеспечение защиты прав людей третьего и четвертого возраста в нашем обществе является одной из важных и наболевших проблем. Помочь решению такой задачи может более детальное рассмотрение на уровне законодательной власти отдельных положений в существующем законодательстве, а также усиление мер по правовой защите и информированию о правах пожилых работников.

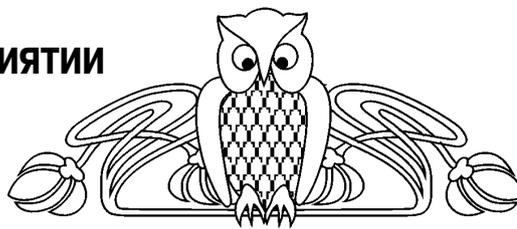
УДК 316.485.6

## МЕХАНИЗМЫ ТРАНСФОРМАЦИИ СОЦИАЛЬНЫХ КОНФЛИКТОВ НА ПРЕДПРИЯТИИ

Е.В. Донцова

Саратовский государственный университет,  
кафедра прикладной социологии  
E-mail: agafonovadont@mail.ru

Угроза конфликта в коллективе актуальна для всех предприятий и организаций. Конфликты в коллективах возникают между подчиненными и руководителями, между разными отделами предприятия, между группами, сформированными лидерами. Причинами конфликтных ситуаций могут стать



столкновения интересов относительно власти, благ, ресурсов, условий труда, а также ошибки управления организацией.

**Ключевые слова:** социальный конфликт, коллектив, руководитель.