

УДК 159.9

ГРНТИ 15.81.29

ДИСКРИМИНАЦИЯ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ, ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ И ЖИЗНЕСПОСОБНОСТЬ СУБЪЕКТА ТРУДА¹

© 2020 г. С. В. Гуцыкова

*Кандидат психологических наук, научный сотрудник,
Институт психологии РАН, г. Москва;
E-mail: filinyury1@yandex.ru*

В статье рассматривается дискриминация на рабочем месте как психосоциальный фактор риска, влияющий на психологическую безопасность субъекта труда и предъявляющий особые требования к его жизнеспособности, вне зависимости от того, применительно к какому уровню жизнедеятельности субъекта анализируется жизнеспособность. Безопасность в современной психологической науке и сопряженных дисциплинах трактуется многообразно: через объективные показатели безопасности деятельности, как социально-психологический феномен, как психологическая безопасность личности. Единая теория, которая связывала бы два конструкта, безопасности и жизнеспособности, имеющих единое семантическое поле, отсутствует. Представлен краткий анализ исследований по безопасности, жизнеспособности профессионала, дискриминации как фактору риска безопасности и жизнеспособности. Подчеркивается, что значимым аспектом анализа безопасности и жизнеспособности является внимание к их antecedентами возможным факторам риска. Дискриминация на рабочем месте служит одним из них; ее проявления в современных организациях наблюдаются по разным основаниям, включая расовое или этническое разнообразие в пределах организации, культурные и семейные ценности, возраст. В данной статье

¹ Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ в рамках научного проекта № 19-29-07409мк «Социально-психологические ресурсы жизнеспособности человека в условиях неопределенности»

уделяется внимание дискриминации, в том числе по возрастному признаку как фактору риска, способного оказывать влияние на жизнеспособность профессионала.

Ключевые слова: дискриминация, факторы риска, психологическая безопасность, жизнеспособность, жизнеспособность профессионала, организационное разнообразие, климат разнообразия, стереотипы, вынесение суждений, профессиональный рост, карьерный рост, психологическое благополучие.

ВВЕДЕНИЕ

Безопасность и жизнеспособность имплицитно пронизывают все сферы жизни современного общества, идет ли речь о функционировании технически сложных и стратегически важных объектов жизнеобеспечения, геополитической и национальной безопасности, особенностях профессиональной деятельности в сложных и экстремальных условиях, или о социально-экономических гарантиях различных слоев населения и малых социальных групп.

Удовлетворение базовой потребности в безопасности как условие жизнедеятельности априорно по праву рождения должно быть дано каждому живому существу, а способы достичь и реализовать это непреложное право и составляют проблемное поле исследований безопасности и жизнеспособности в инженерно-технических, экономических, экологических, юридических, управленческих, социологических, психологических и других науках. Опираясь на свой научный аппарат, идеологию и методологию, дисциплины, обращающиеся к проблемам безопасности и жизнеспособности, раскрывают свой особенный, специфический ракурс их видения, взаимно обогащая и дополняя современные научные представления.

В центре приложения всех этих тесно перекликающихся теоретических и практических усилий представителей разных научных дисциплин был и продолжает оставаться человек как субъект своей жизни и построения собственного жизненного пространства. Проблемы безопасности и жизнеспособности носят выраженную человеческую отнесенность и адресацию. Они являются сугубо гуманными по своей направленности, содержанию, генезу, истоку и иницилирующему вектору исследований.

Созвучность и тесная взаимосвязь проблематики безопасности и жизнеспособности, анализируемых как на уровне отдельно взятой личности профессионала, социальной группы, организации, так и социума в целом, не вызывает сомнений. Однако большая часть представленных в литературе эмпирических исследований, опираясь на наработанный в настоящее время понятийный и концептуальный аппарат, позволяет констатировать, что предстоит еще долгий период теоретических изысканий. В перспективе они могут привести к построению стройной концепции, которая могла бы с максимальной полнотой охватить все параметры, предикторы и следствия, которые связываются с понятиями безопасности и жизнеспособности, и способны привести к четкому умозаключению об их взаимосвязи.

Проблемы безопасности в привязке к жизнеспособности рассматриваются на самых разных уровнях и в различных смысловых аспектах, исходя из трактовок данных понятий.

В целом, применительно к сфере профессиональной деятельности психологическая безопасность понимается как интегральная характеристика субъекта труда, которая отражает степень удовлетворенности базовой потребности в безопасности и интенсивность «переживания психологического благополучия/неблагополучия» (Журавлев, Тарабрина, 2012 — цит.: по Харламенкова, 2019, с.32). По мнению Н.Е. Харламенковой, психологическая безопасность, являясь сложным конструктом, включает в себя «мотивационно-потребностное состояние субъекта, комплекс эмоциональных переживаний», а также «когнитивную и регулятивную составляющие» (там же).

Критический анализ сведений, почерпнутых из разных направлений исследования безопасности в психологии, позволяет выделить следующие основные аспекты ее изучения.

Первое направление исследований безопасности можно условно назвать безопасностью профессиональной деятельности. Оно возникает достаточно рано в

психологии труда, инженерной психологии и эргономике, характеризуясь выраженной практической направленностью и преследуя predetermined этим теоретический интерес. Основная движущая сила развития этого направления исследований безопасности может быть кратко обозначена простым вопросом: как спроектировать, создать и обеспечить такую рабочую среду, которая с точки зрения функционирования в ней человека отвечала бы требованиям безопасности деятельности. Безопасность деятельности является предметом психологии безопасности как отрасли психологической науки.

Данное направление изучения безопасности как комплексного феномена сосредоточено на объективных предпосылках безопасности, связанных с организацией трудовой деятельности и необходимостью придерживаться правил безопасного выполнения работы (Бодров, 2012; Пономаренко, 2007; Гуцыкова, 2014; Гуцыкова, 2015а, 2015б; и др.).

В настоящее время при изучении безопасности профессиональной деятельности внимание исследователей сосредоточено не только на факторах физической (объективной), но и в первую очередь, социально-психологической рабочей среды, задающих предметное поле профессиональной деятельности человека. Трактровка социально-психологической рабочей среды неизбежно отсылает к опасностям и рискам, которые во многих видах деятельности существуют не только по объективным показателям, связанным с организацией деятельности, но прежде всего к психосоциальным рискам, которые включаются в расширенное понимание рабочей среды. Они охватывают риски, сопряженные с социальным контекстом деятельности, сферой взаимоотношений и взаимодействий людей, влияния психологических механизмов, связанных с репутацией, имиджем, доверием, уровнем культуры и пр.

Перечень психосоциальных рисков достаточно весом и включает дискриминацию, осуществляемую по разным основаниям; действие стереотипов и предубеждений; практику и процедуры в организации, адресованные безопасности; системы аудита

безопасности, надзорные и контролирурующие функции в организации и пр. (Ruggs, Hebl, Law, Cox, Roehling, Wiener, Barron. 2013; Tuckey, Dollard, Hosking, Winefield, 2009, и др.).

Не менее значительный пласт работ, посвященных безопасности, охватывает область исследований, адресованных психологической безопасности личности; данное направление активно развивается в психологии личности и педагогической психологии, органично опираясь на множественные представления современных теорий личности и сопряженных областей, в частности, затрагивающих проблемы жизнеспособности (Баева И.А. и др., 2007; Нартова-Бочавер, 2005).

Отметим, что к числу наиболее близких с точки зрения семантики к понятию психологической безопасности служат психологическое благополучие, жизнестойкость и жизнеспособность (Харламенкова, 2019).

Тема жизнеспособности профессионала в отечественной психологии является одной из относительно новых тем. Вследствие сложности феномена наблюдается широкий спектр как определений данного понятия, так и представлений о его предикторах, необходимых уровнях анализа, проявлениях и критериальных показателей проявлений феномена, которые не в последнюю очередь связываются с эффективностью деятельности.

Данная ситуация наблюдается вне зависимости от того, что в настоящее время существуют доказавшие свою эмпирическую достоверность концепции жизнеспособности семьи, профессионала, социального окружения; разработаны концептуальные подходы к пониманию жизнеспособности и ее предикторах (Лактионова, 2016, 2017; Махнач, 2013, 2016, 2017а, 2017б; Махнач, Лактионова, 2007; Махнач, Постылякова, 2013; Нестерова, 2016; Рыльская, 2009а, 2009б, 2016; Хазова, 2016; и др.).

В настоящее время в связи со сложившейся тенденцией активного позиционирования социальной психологии труда как относительно нового направления,

социальный контекст во всех своих сферах и проявлениях, стал незаменимой частью исследований при анализе жизнеспособности.

С точки зрения А.В. Махнача, стратегии жизнеспособности, временные координаты которой способны проявляться как в настоящем, актуальном моменте времени, так и в будущем, обеспечивают психологическую безопасность (Махнач, 2017, цит. по: Харламенковой. 2019, с.34). Это имеет непосредственное отношение к анализу составляющих социального контекста деятельности и факторам, оказывающим влияние на то, как он проявляется и доминирующим факторам, способным оказывать влияние на ощущение субъективной защищенности и жизнеспособности профессионала.

С точки зрения А.В. Махнача, понятие жизнеспособности профессионала соотносится с индивидуальной способностью человека, связанной с его возможностью «выживать в ситуациях повышенных требований и постоянного давления в различных контекстах профессиональной деятельности» (Дикая, Махнач, Лактионова, 2018, с.139).

С нашей точки зрения, опираясь на перечень наиболее весомых факторов влияния на жизнеспособность профессионала на индивидуально-психологическом уровне, которые отражены в литературе, их можно систематизировать следующим образом:

1) индивидуальные факторы стрессоустойчивости личности, в том числе эмоциональная устойчивость, характер переработки информации и стиль принятия решений, стратегии поведения и пр.

2) личностный опыт и прогностическая возможность опоры на него, которые в большей мере черпаются из знания о наиболее подходящих механизмах совладания, которые максимально эффективны для данного человека, и возможность использовать их рационально, с максимальной отдачей и эффективностью.

3) различные уровни поддержки (семья, друзья, общество в широком социальном смысле).

4) организационный уровень поддержки, отражающий социально-психологический и организационный контекст деятельности (отношение с руководством, коллегами, потенциальными клиентами, доступность необходимой для выполнения рабочих функций информации, ее открытость и наличие обратной связи и пр.).

Обращаясь к систематизации индивидуальных и социально-психологических факторов жизнеспособности человека в профессиональной деятельности, Л.Г. Дикая, А.В. Махнач, А.И. Лактионова, выделяют 3 группы факторов: микрофакторы, мезофакторы и макрофакторы. Если к первым авторы относят индивидуальные особенности профессионала, то вторая группа факторов связана с влиянием организации, организационных и групповых процессов, организационной культурой, характером лидерства и разными видами социальной поддержки. Принято считать, что наиболее весомый вклад в жизнеспособность профессионала выполняет уровень макрофакторов. Они играют роль иерархически наиболее веского звена, способного как повышать жизнеспособность, так и снижать ее. Л.Г. Дикая, А.В. Махнач, А.И. Лактионова относят к факторам данной группы очень широкий спектр потенциальных влияний на жизнеспособность, включая жизненные ценности, традиции культуры (все то, что принято правомерно относить к проблематике профессионального менталитета), взаимодействие с другими организациями, и пр. (Дикая, Махнач, Лактионова, 2018).

По мнению А.И. Лактионовой, жизнеспособность человека предполагает наличный уровень ресурсов и способность управлять ими (Лактионова, 2016). Жизнеспособность личности связывается с ее уверенностью влиять на будущее и удовлетворенностью жизнью (Рыльская, 2016). На мотивационном уровне жизнеспособность отвечает за гармонию человека и среды, качество социальных отношений и социальную успешность человека как субъекта своего жизненного пространства (там же). Являясь интегральной характеристикой, жизнеспособность представляет собой взаимосвязанную совокупностью таких компонентов, как

способность к адаптации, саморегуляции, саморазвитию и осмысленности жизни; она имеет структурно-уровневую организацию (Рыльская, 2016, с. 115).

Т.А. Нестик, адресуясь к понятию жизнеспособности личности и группы в широком смысле понимает под этим возможность сохранения «устойчивости личности и группы в изменяющихся условиях жизнедеятельности» (Нестик, 2016, с.176). Различные уровни анализа профессиональной жизнеспособности осуществляются как на уровне индивидуально-психологическом (личности, сотрудника организации), так и организации. Жизнеспособность организации связывается с обеспечением потребности работников в безопасности, здоровье, обучении, развитии и самореализации (Махнач, 2014, цит.: по Березовской, 2016, с.544). Профессиональная жизнеспособность и организационная жизнеспособность взаимосвязаны и взаимообусловлены (Березовская, 2016).

Как видим, современное состояние представлений о безопасности и жизнеспособности четко воспроизводит этап перехода от многообразия сведений, фактов, предположений, моделей и объяснительных схем к построению единой теории. Несмотря на онтологическую соотнесенность безопасности и жизнеспособности, нет единого понимания, какие критерии могут служить доминирующими в анализе их взаимосвязи. И единая стройная теория, которая связывала бы эти два конструкта, и доказала свою эмпирическую состоятельность, в настоящее время, отсутствует. Хотя построение единой теории было бы крайне полезным в плане разработки организационных программ вмешательств, адресованных проблемам сохранения здоровья и психологического благополучия сотрудников. Разработка таких программ должна опираться на наличие организационных ресурсов и практик, отвечающих задачам повышения безопасности и жизнеспособности, на активации личностных ресурсов сотрудников, наличие корпоративной социальной ответственности и др.

Мы полагаем, что анализ взаимосвязей и предикторов безопасности и жизнеспособности профессионала должны базироваться на детальном анализе

социального контекста деятельности с присутствующими ему психосоциальными факторами риска, к которым принадлежит и дискриминация.

ДИСКРИМИНАЦИЯ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ

Трудовая дискриминация относится к числу многочисленных факторов риска, правомерно инициирующих закономерный интерес к проблемам безопасности и жизнеспособности профессионала, особенно в сложившихся условиях нынешней пандемии COVID-19. Тема трудовой дискриминации не только не утрачивает своего значения, а обретает даже новое звучание в связи с тем, что многие организации были вынуждены перевести своих работников на режим удаленной и дистанционной работы, и вынужденно отказаться от ряда рабочих мест.

Согласно Википедии, трудовая дискриминация, или иначе, дискриминации в области занятости и сфере труда, по своим проявлениям включает в себя дискриминацию при найме, продвижении по службе, определении уровня заработной платы, распределении служебных обязанностей, социальных гарантиях и т. д. ([http://wikipedia.org.ru/Трудовая дискриминация](http://wikipedia.org.ru/Трудовая_дискриминация)). Известно, что дискриминация на рабочем месте может осуществляться по разным основаниям.

Одним из наиболее значимых проявлений дискриминации служит дискриминация в процессе трудоустройства потенциальных кандидатов на рабочие места. Она может проявляться в виде отказа в приеме на рабочее место по причинам, которые напрямую не влияют на возможность выполнения соискателем профессиональных обязанностей в соответствии с предлагаемой работодателем вакансией несмотря на то, что потенциальный соискатель обладает должным уровнем профессиональных знаний и навыков. Часто приходится сталкиваться с ситуацией, что работодатель выносит решение о приеме на работу на основе существующих стереотипов, нивелируя профессиональный опыт потенциального соискателя и отталкиваясь не от его деловых качеств и профессиональной компетентности.

Еще более гнетущая ситуация может складываться, когда работник уже находится в коллективе и выполняет свои профессиональные обязанности, но по ряду причин испытывает на себе следствия дискриминации. Дискриминация, различные формы проявлений жестокого обращения, в т.ч. конфликты на рабочем месте относятся к числу негативных последствий межличностных и профессионально-ориентированных взаимодействий, сказывающихся на восприятии безопасности социально-психологического пространства профессиональной деятельности.

Отмечается, что дискриминация сопряжена с проявлением несправедливости по отношению к работникам, с ущемлением их прав и достоинства. И становится не только потенциальной, но и реальной угрозой, подрывая основу профессиональной и личностной идентификации, уважения и самоуважения, снижая в глазах лиц, подвергающихся дискриминации, привлекательность существующего рабочего контекста и заложенные в нем прогностические возможности для самореализации, профессионального и карьерного роста. Как следствие, все вышеперечисленное, является факторами риска для профессиональной и индивидуальной жизнеспособности человека. Таким образом, дискриминация в любой форме и проявлении служит источником снижения чувства защищенности и психологической безопасности работников, заставляя акцентировать особое внимание на проблеме их жизнеспособности (Управление персоналом в современной организации, 2010; Толочек, 2016 и др.).

Дискриминация как одна из форм негативного проявления последствий взаимодействий на рабочем месте традиционно рассматривается в психологии и сопряженных дисциплинах в контексте организационного разнообразия организаций (Гуцыкова, 2014; Гуцыкова, 2015а). Так, на переживания дискриминации на рабочем месте оказывают влияние наблюдающиеся отличия группы меньшинств от большинства в организации или ее структурном подразделении. Данные отличия могут проявляться в особенностях социально-экономического статуса сотрудников, расовой или этнической

принадлежности, семейных и культурных ценностях, уровне образования и компетентности сотрудников, возрасте, признаках нарушений дееспособности и др.

Перечисленные основания, определяющие отличие меньшинств от большинства, могут становиться основой для дискриминации на рабочем месте. Каждому из этих различий отвечают соответствующие стереотипы, формирующие фон для межличностного взаимодействия представителей меньшинств между собой и с представителями группы большинства, отличающегося по тем или иным признакам.

Тема дискриминации обширно исследуется применительно как к численному разнообразию состава организаций, так и т.н. климату разнообразия. Одной из значимых тем в этой области, отраженной в литературных источниках, является вклад, который способен привносить демографический состав организации или сообщества в установки работников и последствия их работы в расово/этнически разнообразных рабочих местах (Avery, McKay, Wilson, 2008; King, Dawson, West, Gilrane, Peddie, Bastin, 2011; Pugh, Dietz, Brief, Wiley, 2008; Gutsykova, 2014). Эта проблематика анализируется в свете того, как разнообразие влияет на восприятие климата организации, характеризуемой расовым или этническим разнообразием.

В ряде исследований демографический состав профессионального сообщества рассматривается в терминах «невежливость», «нарушения человечности» и пр., феномены которых демонстрируются в ряде организаций и подтверждаются целым рядом фактов. Так, отмечается, что служащие, чья расовая принадлежность идентична принадлежности их супервизоров, сообщают о более низкой воспринимаемой ими дискриминации (King, Dawson, West, Gilrane, Peddie, Bastin, 2011).

Другая важная тема исследований в области дискриминации сфокусирована на том, каким образом предубеждения по отношению к расовому/этническому разнообразию сотрудников влияют на суждения об оценке выполняемой ими работы, и насколько эти суждения способны предсказывать перспективы карьерного продвижения. Это крайне важно, в том числе, в той связи, что имплицитные предубеждения,

наблюдаемые при проведении интервью с потенциальными кандидатами, влияют как на вынесение суждений, так и итоговые решения об их возможности занять ту или иную руководящую позицию (Purkiss, Perrewe', Gillespie, Mayes, Ferris, 2006).

Известно, что в процесс вынесения суждений способны вмешиваться специфические факторы. Например, кандидаты на руководящие позиции могут быть оценены позитивно лишь тогда, когда оценивающие и оцениваемые придерживаются одинаковых стереотипов и разделяют сходные точки зрения в ряде ключевых вопросов (Ruggs, Hebl, Law, Cox, Roehling, Wiener, Barron. 2013, p. 41). В литературе представлены убедительные сведения и о том, что представители расовых меньшинств воспринимаются более негативно, если они занимают руководящие позиции в организации (Rosette, Leonardelli, Phillips, 2008; Sy, Shore, Strauss, Shore, Tram, Whiteley, Ikeda-Muromachi, 2010).

Согласно мнению Ruggs, Hebl, Law, Cox, Roehling, Wiener, Barron (2013), дихотомия при разделении на большинство и меньшинство, обсуждаемая в связи с дискриминацией, способна предоставить полезную практическую информацию об опыте и переживаниях меньшинств. Но она, к сожалению, не принимает во внимание различия в дискриминации, которую испытывают группы меньшинств (напр., различной расовой или этнической принадлежности), образованные по разным признакам (Kravitz, Klineberg, 2000; Triana, Garcia, Colella, 2010). Хотя наблюдаемые различия могут приводить к разным рабочим последствиям в виде удовлетворенности работой, организационной приверженности и уровня напряжения и стресса, испытываемого на рабочем месте (Foley, Kidder, Powell, 2002; Raver, Nishii, 2010; Triana, Garcia, Colella, 2010).

Остановимся более подробно на проблеме возрастной дискриминации и влиянии этого вида дискриминации на восприятие субъективной защищенности субъекта деятельности и его жизнеспособности. Справедливо отмечается, что возрастная дискриминация по определению представляет собой особый вид дискриминации хотя бы

на том основании, что на протяжении своей жизни люди либо вступают, либо имеют все шансы вступить в категорию пожилых сотрудников, которые отличаются от других рабочих групп (Ruggs, Hebl, Law, Cox, Roehling, Wiener, Barron, 2013).

Публикации по теме возрастной дискриминации показывают, что связанные с возрастом стереотипы на рабочем месте довольно широко распространены, и чаще всего они используются людьми при недостатке когнитивных ресурсов или информации (Регу, Kulik, Bourhis, 1996). Эффекты влияния возрастных стереотипов крайне многообразны. Несмотря на то, что многие из распространенных стереотипов, например, о связи между возрастом и эффективностью деятельности, аккумулируют в себе ошибочную информацию, они могут оказывать целый спектр влияний на сотрудников и их поведение. Одним из их проявлений служит негативное влияние существующих возрастных стереотипов на самооценку возрастных сотрудников и их готовность участвовать в обучении (Maurer, 2001).

В исследованиях, посвященных внутригрупповым предубеждениям и особенностям восприятия сотрудниками разных возрастных групп друг друга, особое место уделяется взаимным оценкам эффективности выполняемой работы. Принято считать, что и молодые, и возрастные сотрудники склонны к более позитивной оценке эффективности тех коллег, кто наиболее близок им по возрасту. Однако эта точка зрения не является однозначно общепринятой.

Например, в ряде работ показано, что внутригрупповые предубеждения среди возрастных сотрудников обладают малой доказательной базой, в отличие, например, от предубеждений, затрагивающих расовую принадлежность лиц, занятых в совместной работе (Finkelstein, Burke, Raju, 1995; Lin, Dobbins, Farh, 1992). Если молодые сотрудники склонны более высоко оценивать своих молодых коллег, в отношении более высокой оценки возрастными сотрудниками возрастных же коллег эта тенденция не получила своего подтверждения (там же).

В работе North, Fiske (2010) были обозначены три основных аспекта, которые находят отражение в оценке молодыми сотрудниками себя в сравнении с возрастными сослуживцами. Эти аспекты затрагивают обобщенные категории, обозначенные авторами как: 1) «успешность», 2) «потребление», 3) «нарушение идентичности».

Категория «успешности», согласно авторам, подразумевает, что поскольку традиционно возраст связывается со степенью успеха в социуме, с точки зрения молодых сотрудников возрастные сотрудники обладают более высоким влиянием в обществе. И молодые сотрудники жаждут получить часть их влияния.

В категорию «потребления» заложен тот смысл, что возрастные сотрудники имеют доступ к расширенным социальным ресурсам (напр., в заботе о здоровье, в общественной сфере жизни). Поэтому молодые считают, что потребление возрастными сотрудниками этих ресурсов ограничивает возможности справедливого потребления их молодыми.

Категория, названная «нарушение идентичности», отражает то, что молодые сотрудники считают, что более взрослые нарушают их идентичность, вторгаясь в молодежную культуру, воздействуя на нее и притязая на распространенные сферы жизни, которые те считают своими.

Как следствие сравнений, затрагивающих вышеперечисленные категории, в социуме возникает сильное напряжение между разными возрастными группами. Оно имеет тенденцию наиболее сильно проявляться на работе, и принимать форму дискриминации возрастных сотрудников. Запуская соответствующее перечисленным предубеждениям поведение, обнаруживающееся в процессах межличностных взаимодействий на рабочем месте, его последствия могут становиться источником чувства незащищенности возрастных групп сотрудников, и снижать их оценку безопасности социально-психологического пространства профессиональной деятельности.

Заметим, что эта проблема не может оставаться вне внимания при управлении организацией и построении стратегических планов ее развития. Дело в том, что возрастные критерии выдвижения в резерв на должности и при расстановке кадров крайне важны для управления организацией (Абрамова, 2011).

Вопрос о возрастных особенностях сотрудников, их субъективной оценке защищенности в контексте эффективности реализации профессиональной деятельности и жизнеспособности обнажает еще одну важную проблему. Проблема возраста и связанной с ним дискриминации, а также возможностей для профессиональной реализации и карьерного роста, имеет две выраженные и отчетливые грани. Одна из них затрагивает возраст как биологический показатель, который напрямую не связан с уровнем профессиональной компетентности субъекта труда, но может быть существенным для отличия от других представителей группы в ближайшем профессиональном окружении или в пределах организации, служа основанием для дискриминации на рабочем месте.

Другая грань связана напрямую не с возрастом, а в большей мере с уровнем профессиональной компетентности субъекта деятельности. Принято считать, что молодости соответствуют задор и энергичность, тогда как возраст сопряжен с мудростью и профессиональным опытом. В соответствии с этим распространенным представлением зачастую принимаются кадровые решения, определяющие судьбу потенциальных кандидатов и соответствующий спектр задач, которые им поручаются на рабочем месте.

Но в современных условиях, когда вынужденная смена сферы профессиональной деятельности является нормой, классические модели профессионализации субъекта труда нуждаются в существенных поправках на реалии времени. В соответствии с традиционными моделями профессионального развития, каждый этап профессионализации субъекта деятельности определяет уровень его профессиональной компетентности. Предполагается, что накопление знаний, навыков и умений,

профессионального видения, освоения норм профессионального поведения, происходят ступенчато, в соответствии с этими этапами.

Лица, меняющие профессию, зачастую вынуждены проходить традиционные этапы профессионализации ускоренно и зачастую не менее результативно, чем их молодые коллеги, привнося свой опыт из другой сферы профессиональной деятельности. Однако оценка их шансов профессионального роста в глазах профессионального окружения выглядит не очень оптимистично. Они уже не молоды, и в новой для них профессии находятся не так долго, как их коллеги, для которых эта сфера является единственной.

Сама по себе такая ситуация для лиц, меняющих профессию, формирует двойственность их положения в коллективе, неопределенность прогностических шансов профессионального роста, отражаясь на чувстве субъективной защищенности и предъявляя особые требования к их жизнеспособности. Явственно, что этапы профессионализации и уровень профессиональной компетентности не тождественны возрасту, но избежать двойственности связанных с этим проблем, вызванных стереотипами, удастся, к сожалению, не часто.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Как видим, проблемы дискриминации, психологической безопасности, жизнеспособности профессионала имеют тесную принадлежность к единому психологическому полю. Это касается предикторов и ресурсов, способных обуславливать определенные психологические, социальные, экономические последствия для работников организаций, их личности, уровня напряжения, связанного с работой, переживаемого стресса и др. Причем ракурс рассмотрения степени взаимосвязи этих конструктов, если отталкиваться от современных литературных источников и результатов эмпирических исследований, потенциально представляется крайне многогранным. Разработка единой концепции, которая смогла бы отразить и свести к единому модулю обозначенные

момента, могла бы быть крайне полезной в практическом плане для прогнозирования последствий влияния социально-психологических эффектов в организации, затрагивая безопасность в объективированных и субъективных показателях, включая самоопределение профессионала, его идентификацию, удовлетворенность работой, благополучие.

ЛИТЕРАТУРА

- Абрамова В.Н.* Организационная психология, организационная культура и культура безопасности в атомной энергетике. Ч.2. М.; Обнинск: ИГ-СОЦИН, 2011.
- Баева И.А., Волкова Е.Н., Гаязова Л.А., Ибрагимова А.Г., Лактионова Е.Б., Юдин Н.В.* Психология безопасности как теоретическая основа гуманитарных технологий в социальном взаимодействии / Под ред. И.А. Баевой. СПб: Изд-во РГПУ им. А.И. Герцена, 2008.
- Березовская Р.А.* Жизнеспособность и профессиональное благополучие личности // Жизнеспособность человека: индивидуальные, профессиональные и социальные аспекты / Отв. ред. А.В. Махнач, Л.Г. Дикая. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2016. С. 538-555.
- Бодров В.А.* Психологические проблемы безопасности профессиональной деятельности // Проблемы психологической безопасности / Отв. ред. А.Л. Журавлев, Н.В. Тарабрина. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2012. С. 257-277.
- Гуцыкова С.В.* Концептуализация представлений о безопасности социально-психологического пространства профессиональной деятельности // Актуальные проблемы психологии труда, инженерной психологии и эргономики. Вып. 6 / Под ред. А.А. Обознова, А.Л. Журавлева. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2014. С. 125-139.
- Гуцыкова С.В.* Организационные факторы обеспечения безопасности профессиональной деятельности // Современные тенденции развития психологии труда и организационной психологии / Отв. ред. Л.Г. Дикая, А.Л. Журавлев, А.Н. Занковский. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2015. С. 532-539. (а)
- Гуцыкова С.В.* Влияние психологического климата на безопасность социально-психологического пространства учебно-профессиональной деятельности студентов // Актуальные проблемы психологического знания. 2015. №2(35). С. 54-67. (б)

Дикая Л.Г., Махнач А.В., Лактионова А.И. Индивидуальные и социально-психологические факторы жизнеспособности профессионала // Социальные и гуманитарные науки на Дальнем Востоке. 2018. Т. 15. №4. С. 137-146.

Жизнеспособность человека: индивидуальные, профессиональные и социальные аспекты / Отв. ред. А.В. Махнач, Л.Г. Дикая. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2016.

Лактионова А.И. Жизнеспособность человека: метакогнитивный подход // Жизнеспособность человека: индивидуальные, профессиональные и социальные аспекты / Отв. ред. А.В. Махнач, Л.Г. Дикая. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2016. С. 88-110.

Лактионова А.И. Жизнеспособность и социальная адаптация подростков. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2017.

Махнач А.В. Социальная модель как парадигма исследований жизнеспособности человека // Социальные и гуманитарные науки на Дальнем Востоке. 2013. № 2 (38). С. 46-53.

Махнач А.В. Теоретические основания методов оценки жизнеспособности профессионала // Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. 2017. Т. 2. № 1. С. 23-53. (а)

Махнач А.В. Жизнеспособность человека как предмет изучения в психологической науке // Психологический журнал. 2017. Т. 38. № 4. С. 5–16. (б)

Махнач А.В., Постылякова Ю.В. Модель жизнеспособности семьи // Психологические исследования проблем современного российского общества. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2013. С. 438-460.

Нартова-Бочавер С.К. Психологическое пространство личности. М.: Моск. пед. гос. университет, 2005.

Нестерова А.А. Социально-психологический подход к пониманию конструкта «жизнеспособность личности» // Жизнеспособность человека: индивидуальные, профессиональные и социальные аспекты / Отв. ред. А.В. Махнач, Л.Г. Дикая. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2016. С. 71-87.

Нестик Т.А. Жизнеспособность социальной группы: основные подходы к изучению // Жизнеспособность человека: индивидуальные, профессиональные и социальные аспекты / Отв. ред. А.В. Махнач, Л.Г. Дикая. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2016. С. 176-192.

Пономаренко В.А. Психология человека опасной профессии (концепция опасной профессии) // Психологические основы профессиональной деятельности: хрестоматия / Сост. В.А. Бодров. М.: ПЕР СЭ, Логос, 2007. С. 225–230.

Рыльская Е.А. Жизнеспособность человека: понятие и концептуальные основы исследования // Вестник Челябинского государственного педагогического университета. 2009. №1. С. 130-138. (а)

Рыльская Е.А. Психология жизнеспособности человека. Челябинск, 2009. (б).

Рыльская Е.А. Жизнеспособность как потенциал целостности человека и его бытия: интегративный подход // Жизнеспособность человека: индивидуальные, профессиональные и социальные аспекты / Отв. ред. А.В. Махнач, Л.Г. Дикая. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2016. С. 111-128.

Толочек В.А. Психология труда: Учебное пособие. СПб: Питер, 2016.

Хазова С.А. Ментальные ресурсы и жизнеспособность субъекта // Жизнеспособность человека: индивидуальные, профессиональные и социальные аспекты / Отв. ред. А.В. Махнач, Л.Г. Дикая. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2016. С.306-320.

Харламенкова Н.Е. Понятие психологической безопасности и его обоснование с разных научных позиций // Психологический журнал. 2019. Т. 40. № 1. С. 28-37.

Управление персоналом в современной организации // Колл. монография: Гаранина Е.Ю., Гонин В.Н., Гончаревич Н.А., Гудыкова С.В., Журавлев М.В., Катцина Т.А., Колосова О.Г., Корниенко О.Ю., Кузнецова Н.В., Печеркина А.А., Приженникова А.Н., Симицына О.Н., Чернов С.С., Шемятихина Л.Ю. Новосибирск, 2010.

Avery D.R., McKay P.F., Wilson D.C. What are the odds? How demographic similarity affects the prevalence of perceived employment discrimination // Journal of Applied Psychology. 2008. V. 93. P. 235–249.

Gutsykova S.V. Psychological climate as an indicator of safety socio-psychological space of activity // Humanities and Social Sciences in Europe: Achievements and Perspectives. Proceedings of the 5th International symposium (September 15, 2014). «East West» Association for Advanced Studies and Higher Education / L. Koenig (Ed.). Vienna, 2014. P. 115–121.

<http://wikipedia.org.ru/>Трудовая дискриминация (Электронный источник).

Finkelstein L.M., Burke M.J., Raju M.S. Age discrimination in simulated employment contexts: An integrative analysis // Journal of Applied Psychology. 1995. V. 80. P. 652–663.

Foley S., Kidder D.L., Powell G.N. The perceived glass ceiling and justice perceptions: An investigation of Hispanic law associates // Journal of Management. 2002. V. 28. P. 471–496.

- King E.B., Dawson J.B., West M.A., Gilrane V.L., Peddie C.I., Bastin L.* Why organizational and community diversity matter: Representativeness and the emergence of incivility and organizational performance // *Academy of Management Journal*. 2011. V. 54. P. 1103–1118.
- Kravitz D.A., Klineberg S.L.* Reactions to two versions of affirmative action among Whites, Blacks, and Hispanics // *Journal of Applied Psychology*. 2000. V. 85. P. 597–611.
- Lin T., Dobbins G., Farh J.* A field study of race and age similarity effects on interview ratings in conventional and situational interviews // *Journal of Applied Psychology*. 1992. V. 77. P. 363–371.
- Maurer T.* Career-relevant learning and development, worker age, and beliefs about self-efficacy for development // *Journal of Management*. 2001. V. 27. P. 123–140.
- Perry E., Kulik C. T., Bourhis A.C.* Moderating effects of personal and contextual factors in age discrimination // *Journal of Applied Psychology*. 1996. V. 81. P. 628–647.
- Pugh S.D., Brief A.P., Dietz J., Wiley J.W.* Looking inside and out: The impact of employee and community demographic composition on organizational diversity climate // *Journal of Applied Psychology*. 2008. V. 93. P. 1422–1428.
- Purkiss S.L., Perrewe P.L., Gillespie T.L., Mayes B.T., Ferris G.R.* Implicit sources of bias in employment interview judgments and decisions // *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. 2006. V. 101. P. 152–167.
- Raver J.L., Nishii L.H.* Once, twice, or three times as harmful? Ethnic harassment, gender harassment, and generalized workplace harassment // *Journal of Applied Psychology*. 2010. V. 95. P. 236–254.
- Rosette A.S., Leonardelli G.J., Phillips K.W.* The White standard: Racial bias in leader categorization // *Journal of Applied Psychology*. 2008. V. 93. P. 758–777.
- Ruggs E.N., Hebl M.R., Law C., Cox C.B., Roehling M.V., Wiener R.L., Barron L.* Gone Fishing: I-O psychologists' missed opportunities to understand marginalized employees' experiences with discrimination // *Industrial and Organizational Psychology*. 2013. №6. P. 39–60.
- Sy T., Shore L.M., Strauss J., Shore T.H., Tram S., Whiteley P., Ikeda-Muromachi K.* Leadership perceptions as a function of race-occupation fit: The case of Asian Americans // *Journal of Applied Psychology*. 2010. V. 95. P. 902–919.
- Triana M.C., Garcia M.F., Colella A.* Managing diversity: How organizational efforts to support diversity moderate the effects of perceived racial discrimination on affective commitment // *Personnel Psychology*. 2010. V. 63. P. 817–843.

Tuckey M., Dollard M., Hosking P., Winefield A. Workplace bullying: The role of psychosocial work environment factors // *International Journal of Stress Management*. 2009. V. 16 (3). P. 215–232.

Статья поступила в редакцию: 3.10.2020. Статья опубликована: 30.12.2020.

DISCRIMINATION IN THE WORKPLACE, PSYCHOLOGICAL SAFETY OF THE SUBJECT OF LABOR AND RESILIENCE²

© 2020 г. Svetlana V. Gutsykova

* Ph.D., Senior Researcher,
Institute of Psychology of the Russian Academy of Sciences, Moscow
E-mail: filinyury1@yandex.ru

The article considers discrimination in the workplace as a psychosocial risk factor that affects the psychological safety of the subject of labor and imposes special requirements on his resilience, regardless of what level of the subject's vital activity the viability is analyzed. Safety in modern psychological science and related disciplines is interpreted in a variety of ways: through objective indicators of the safety of activities, as a socio-psychological phenomenon, as the psychological safety of personal. There is no unified theory that would link two constructs, safety and resilience that have a single semantic field. In this regard, attention to the antecedents of safety and resilience is significant. Workplace discrimination is one of them. Its manifestations in modern organizations are observed for various reasons, including racial or ethnic diversity within the organization, cultural and family values, and age. A brief analysis of research studies on safety, professional resilience, discrimination as a risk factor to safety and resilience is presented. It is emphasized that an important aspect of safety and resilience analysis is attention to their antecedents of possible risk factors. Workplace discrimination is one of them; its manifestations in modern organizations are observed for various reasons, including racial or ethnic diversity within the organization, cultural and family values, age. This article focuses on discrimination, including on the basis of age as a risk factor that can influence the viability of a professional.

² This work was supported by the Russian Foundation for Basic Research project No. 19-29-07409МК “Socio-Psychological Resources of Human Resilience under Uncertainty”.

Keywords: discrimination, risk factors, psychological safety, resilience, organizational diversity, climate of diversity, stereotypes, judgment, professional growth, career development, psychological well-being.

REFERENCES

- Abramova, V.N. (2011) Organizacionnaya psihologiya, organizacionnaya kul'tura i kul'tura bezopasnosti v atomnoj energetike. Chast' 2 [Organizational psychology, organizational culture and safety culture in nuclear power. Part 2]. Moscow, Obninsk: IG—SOCIN.
- Baeva, I.A., Volkova, E.N., Gayazova, L.A., Ibragimova, A.G., Laktionova, E.B., Yudin N.V. (2008) Psikhologiya bezopasnosti kak teoreticheskaya osnova gumanitarnykh tekhnologiy v sotsial'nom vzaimodeystvii [Security Psychology as a Theoretical Basis for Humanitarian Technologies in Social Interaction]. Sankt-Petersburg: RSPU im. A.I. Herzen Publ.
- Berezovskaya, R.A. (2016) ZHiznesposobnost' i professional'noe blagopoluchie lichnosti [Resilience and professional well-being of the individual]. In: A.V. Makhnach, L.G. Dikaya (Eds.). *ZHiznesposobnost' Cheloveka: Individual'nye, Professional'nye i Social'nye Aspekty* [*Human Resilience: Individual, Professional and Social Aspects*], (pp. 538-555). Moscow: Institute of Psychology RAS Publ.
- Bodrov, V.A. (2012) Psihologicheskie problemy bezopasnosti professional'noj deyatel'nosti [Psychological problems of occupational safety]. In: A.L. ZHuravlev, N.V. Tarabrina (Eds.). *Problemy Psikhologicheskoy Bezopasnosti* [*Problems of Psychological Safety*], (pp. 257–277). Moscow: Institute of Psychology RAS Publ.
- Gucykova, S.V. (2014) Konceptualizaciya predstavlenij o bezopasnosti social'no-psihologicheskogo prostranstva professional'noj deyatel'nosti [Conceptualization of ideas about the safety of the socio-psychological space of professional activity]. In: A.A. Oboznov, A.L. ZHuravlev (Eds.). *Aktual'nye Problemy Psihologii Truda, Inzhenernoj Psihologii i Ergonomiki. Vyp. 6* [*Actual Problems of Labor Psychology, Engineering Psychology and Ergonomics, Issue 6*], (pp. 125-139). Moscow: Institute of Psychology RAS Publ.
- Gucykova, S.V. (2015a) Organizacionnye faktory obespecheniya bezopasnosti professional'noj deyatel'nosti [Organizational factors of ensuring the safety of professional activity]. In: L.G. Dikaya, A.L. ZHuravlev, A.N. Zankovskij (Eds.). *Sovremennye Tendencii Razvitiya Psihologii Truda i Organizacionnoj Psihologii* [*Modern Trends in the Development of Labor Psychology and Organizational Psychology*], (pp. 532-539). Moscow: Institute of Psychology RAS Publ.
- Gucykova, S.V. (2015b) Vliyanie psihologicheskogo klimata na bezopasnost' social'no-psihologicheskogo prostranstva uchebno-professional'noj deyatel'nosti studentov [The

influence of the psychological climate on the safety of the socio-psychological space of the educational and professional activities of students]. *Aktual'nye Problemy Psikhologicheskogo Znaniya* [*Actual Problems of Psychological Knowledge*], 2(35), 54-67.

Dikaya, L.G., Makhnach, A.V., Laktionova, A.I. (2018). Individual and socio-psychological factors of a professional's resilience [Individual'nyye i sotsial'no-psikhologicheskiye faktory zhiznesposobnosti professional]. *Sotsial'nyye i Gumanitarnyye Nauki na Dal'nem Vostoke* [*Social and Humanitarian Sciences in the Far East*], XV (4), 137-146. DOI: 10.31079/1992-2868-2018-15-4-137-146

Laktionova, A.I. (2016) Zhiznesposobnost' cheloveka: metakognitivnyj podhod [Human resilience: a metacognitive approach] In.: A.V. Makhnach, L.G. Dikaya (Eds.). *Zhiznesposobnost' Cheloveka: Individual'nye, Professional'nye i Social'nye Aspekty* [*Human Resilience: Individual, Professional and Social Aspects*], (pp. 88-110). Moscow: Institute of Psychology RAS Publ.

Laktionova, A.I. (2017). Zhiznesposobnost' i Sotsial'naya Adaptatsiya Podrostkov [Resilience and Social Adaptation of Adolescents]. Moscow: Institute of Psychology RAS Publ.

Makhnach, A.V. (2013). Social model as a paradigm for research on human resilience. *Sotsial'nyye i Gumanitarnyye Nauki na Dal'nem Vostoke* [*Social and Humanitarian Sciences in the Far East*], 2 (38), 46-53.

Makhnach, A.V. (2017). Teoreticheskiye osnovaniya metodov otsenki zhiznesposobnosti professional [Theoretical foundations of methods for assessing the viability of a professional]. *Institut Psikhologii Rossiyskoy Akademii Nauk. Organizatsionnaya Psikhologiya i Psikhologiya Truda* [*Institute of Psychology of the Russian Academy of Sciences. Organizational Psychology and Labor Psychology*], 2 (1), 23-53. (a)

Makhnach, A.V. (2017). Zhiznesposobnost' cheloveka kak predmet izucheniya v psikhologicheskoy nauke [Human resilience as a subject of study in psychological science]. *Psikhologicheskij Zhurnal* [*Psychological Journal*], 38, 4, 5-16. (b)

Makhnach, A.V., Postilyakova, Yu.V. (2013). Model' zhiznesposobnosti sem'I [Model of family resilience]. *Psikhologicheskiye Issledovaniya Problem Sovremennogo Rossiyskogo Obshchestva* [*Psychological Studies of the Problems of Modern Russian Society*], (pp. 438-46). Moscow: Institute of Psychology RAS Publ.

Nartova-Bochaver, S.K. (2005). Psikhologicheskoye Prostranstvo Lichnosti [Psychological Space of Personality]. Moscow: Moscow Pedagogical State University Publ.

Nesterova, A.A. (2016). Sotsial'no-psikhologicheskij podkhod k ponimaniyu konstrukta «zhiznesposobnost' lichnosti» [Socio-psychological approach to understanding the

- construct "personality resilience"]. In: A.V. Makhnach, L.G. Dikaya. *Zhiznesposobnost' Cheloveka: Individual'nyye, Professional'nyye i Sotsial'nyye Aspekty [Human Resilience: Individual, Professional and Social Aspects]*, (pp. 71-87). Moscow: Institute of Psychology RAS Publ.
- Nestik, T.A. (2016). Zhiznesposobnost' sotsial'noy gruppy: osnovnyye podkhody k izucheniyu [The resilience of a social group: the main approaches to the study]. In: A.V. Makhnach, L.G. Dikaya. *Zhiznesposobnost' Cheloveka: Individual'nyye, Professional'nyye i Sotsial'nyye Aspekty [Human Resilience: Individual, Professional and Social Aspects]*, (pp. 176-192). Moscow: Institute of Psychology RAS Publ.
- Ponomarenko, V.A. (2007). Psikhologiya cheloveka opasnoy professii (kontseptsiya opasnoy professii) [Psychology of a person in a dangerous profession (the concept of a dangerous profession)]. In: V.A. Bodrov (Ed.). *Psikhologicheskiye Osnovy Professional'noy Deyatel'nosti: Khrestomatiya [Psychological Foundations of Professional Activity: Encyclopedia]*, (pp. 225–230). Moscow: PER SE, Logos.
- Rylskaya, E.A. (2009). Zhiznesposobnost' cheloveka: ponyatiye i kontseptual'nyye osnovy issledovaniya [Human resilience: concept and conceptual foundations of research]. *Vestnik Chelyabinskogo Gosudarstvennogo Pedagogicheskogo Universiteta [Bulletin of the Chelyabinsk State Pedagogical University]*, 1. 130-138. (a)
- Rylskaya, E.A. (2009). Psikhologiya Zhiznesposobnosti Cheloveka [The Psychology of Human Resilience]. Chelyabinsk. (b).
- Rylskaya, E.A. (2016). [Resilience as the potential of the integrity of a person and his being: an integrative approach]. In: A.V. Makhnach, L.G. Dikaya. *Zhiznesposobnost' Cheloveka: Individual'nyye, Professional'nyye i Sotsial'nyye Aspekty [Human Resilience: Individual, Professional and Social Aspects]*, (pp. 111-128). Moscow: Institute of Psychology RAS Publ.
- Tolochek, V.A. (2016). Psikhologiya Truda: Uchebnoye Posobiye [Labor Psychology: Textbook]. Sankt-Petersburg: Peter.
- Khazova, S.A. (2016). Mental'nyye resursy i zhiznesposobnost' sub'yekta [Mental resources and resilience of the subject]. In: A.V. Makhnach, L.G. Dikaya. *Zhiznesposobnost' Cheloveka: Individual'nyye, Professional'nyye i Sotsial'nyye Aspekty [Human Resilience: Individual, Professional and Social Aspects]*, (pp. 306-320). Moscow: Institute of Psychology RAS Publ.
- Kharlamenkova, N.E. (2019). Ponyatiye psikhologicheskoy bezopasnosti i yego obosnovaniye s raznykh nauchnykh pozitsiy [The concept of psychological safety and its justification from different scientific positions]. *Psikhologicheskij Zhurnal [Psychological Journal]*, 40, 1, 28-37.

- Upravleniye Personalom v Sovremennoy Organizatsii [Personnel Management in a Modern Organization, Monograph] (2010). Garanina E.Yu., Gonin V.N., Goncharevich N.A., Gutsykova S.V., Zhuravlev M.V., Kattsina T.A., Kolosova O.G., Kornienko O.Yu., Kuznetsova N.V., Pecherkina A.A., Prizhennikova A.N., Sinitsyna O.N., Chernov S.S., Shemyatikhina L.Yu. Novosibirsk.
- Avery, D.R., McKay, P.F., Wilson, D.C. (2008). What are the odds? How demographic similarity affects the prevalence of perceived employment discrimination. *Journal of Applied Psychology*, 93, 235–249.
- Gutsykova, S.V. (2014). Psychological climate as an indicator of safety socio-psychological space of activity. In: L. Koenig (Ed.). *Humanities and Social Sciences in Europe: Achievements and Perspectives. Proceedings of the 5th International symposium* (September 15, 2014) "East West", (pp. 115-121). Vienna: Association for Advanced Studies and Higher Education.
- [http://wikipedia.org.ru/Labor discrimination](http://wikipedia.org.ru/Labor%20discrimination) (Electronic source).
- Finkelstein, L.M., Burke, M.J., Raju, M.S. (1995). Age discrimination in simulated employment contexts: An integrative analysis. *Journal of Applied Psychology*, 80, 652-663.
- Foley, S., Kidder, D.L., Powell, G.N. (2002). The perceived glass ceiling and justice perceptions: An investigation of Hispanic law associates. *Journal of Management*, 28, 471-496.
- King, E.B., Dawson, J.B., West, M.A., Gilrane, V.L., Peddie, C.I., Bastin, L. (2011). Why organizational and community diversity matter: Representativeness and the emergence of incivility and organizational performance. *Academy of Management Journal*, 54, 1103-1118.
- Kravitz, D.A., Klineberg, S.L. (2000). Reactions to two versions of affirmative action among Whites, Blacks, and Hispanics. *Journal of Applied Psychology*, 85, 597-611.
- Lin, T., Dobbins, G., Farh, J. (1992). A field study of race and age similarity effects on interview ratings in conventional and situational interviews. *Journal of Applied Psychology*, 77, 363-371.
- Maurer, T. (2001). Career-relevant learning and development, worker age, and beliefs about self-efficacy for development. *Journal of Management*, 27, 123-140.
- Perry, E., Kulik, C. T., Bourhis, A.C. (1996). Moderating effects of personal and contextual factors in age discrimination. *Journal of Applied Psychology*, 81, 628-647.
- Pugh, S.D., Brief, A.P., Dietz, J., Wiley, J.W. (2008). Looking inside and out: The impact of employee and community demographic composition on organizational diversity climate. *Journal of Applied Psychology*, 93, 1422–1428.

- Purkiss, S.L., Perrewe, P.L., Gillespie, T.L., Mayes, B.T., Ferris, G.R. (2006). Implicit sources of bias in employment interview judgments and decisions. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 101, 152–167.
- Raver, J.L., Nishii, L.H. (2010). Once, twice, or three times as harmful? Ethnic harassment, gender harassment, and generalized workplace harassment. *Journal of Applied Psychology*, 95, 236–254.
- Rosette, A.S., Leonardelli, G.J., Phillips, K.W. (2008). The White standard: Racial bias in leader categorization. *Journal of Applied Psychology*, 93, 758–777.
- Ruggs, E.N., Hebl, M.R., Law, C., Cox, C.B., Roehling, M.V., Wiener, R.L., Barron, L. (2013). Gone Fishing: I-O psychologists' missed opportunities to understand marginalized employees' experiences with discrimination. *Industrial and Organizational Psychology*, 6, 39–60.
- Sy, T., Shore, L.M., Strauss, J., Shore, T.H., Tram, S., Whiteley, P., Ikeda-Muromachi, K. (2010). Leadership perceptions as a function of race-occupation fit: The case of Asian Americans. *Journal of Applied Psychology*, 95, 902–919.
- Triana, M.C., Garcia, M.F., Colella, A. (2010). Managing diversity: How organizational efforts to support diversity moderate the effects of perceived racial discrimination on affective commitment. *Personnel Psychology*, 63, 817–843.
- Tuckey, M., Dollard, M., Hosking, P., Winefield, A. (2009). Workplace bullying: The role of psychosocial work environment factors. *International Journal of Stress Management*, 16(3), 215–232.

The article was received: 3.10.2020. Published online: 30.12.2020

Библиографическая ссылка на статью:

Гуцыкова С.В. Дискриминация на рабочем месте, психологическая безопасность и жизнеспособность субъекта труда // Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. 2020. Т. 5. № 4. С. 167 - 192. DOI: <https://doi.org/10.38098/ipran.opwp.2020.17.4.007>.

Gucykova, S.V. (2020). Diskriminaciya na rabochem meste, psihologicheskaya bezopasnost' i zhiznesposobnost' sub"ekta truda [Discrimination in the workplace, psychological safety and resilience of the labor' subject]. Institut Psikologii Rossiyskoy Akademii Nauk. Organizatsionnaya Psikhologiya i Psikhologiya truda [Institute of Psychology of the Russian Academy of Sciences. Organizational Psychology and Psychology of Labor], 5 (4), 167 - 192. DOI: <https://doi.org/10.38098/ipran.opwp.2020.17.4.007>.

Адрес статьи: <http://work-org-psychology.ru/engine/documents/document620.pdf>