

## Поколение Z и возрастные стереотипы: как формируется недоверие на рабочем месте



Дата публикации: 22.04.2026

Современные рабочие коллективы становятся все более возрастно разнообразными, что усиливает необходимость понимания межпоколенческих взаимодействий. Новое исследование, проведенное учеными из Университет Квинсленда, показывает, что представители поколения Z склонны формировать устойчивые негативные стереотипы в отношении старших коллег, особенно в условиях ограниченной информации об их профессиональных навыках.

В рамках исследования были проанализированы данные сотрудников из разных культурных и профессиональных контекстов, включая компании Австралии и Тайваня. Результаты показали, что молодые специалисты чаще воспринимают коллег старшего возраста как менее компетентных, менее гибких и хуже адаптирующихся к современным требованиям рабочего процесса. Это явление рассматривается в рамках социальной психологии как пример когнитивного упрощения, когда человек делает выводы на основе внешних признаков, таких как возраст.

С научной точки зрения подобные оценки связаны с механизмами категоризации и эвристического мышления. Когда у человека недостаточно информации о компетенциях другого, он склонен опираться на стереотипы. В условиях современных организаций, где сотрудники разных возрастов могут занимать схожие должности, это усиливает когнитивный диссонанс у молодых работников, которые ожидают линейного карьерного роста и ассоциируют возраст с более высоким статусом.

Исследование включало несколько этапов. В одном из них участники оценивали уровень доверия к коллегам, основываясь на минимальной информации. В другом эксперименте им предлагались сценарии рабочих ситуаций, где нужно было оценить компетентность специалиста старшего возраста. В обоих случаях молодые участники демонстрировали более низкий уровень доверия по сравнению с более зрелыми респондентами.

Ключевые факторы, влияющие на формирование подобных оценок, можно описать так: ограниченность информации о навыках коллег, влияние социальных стереотипов, различия в ожиданиях карьерного роста, особенности цифровой культуры, акцент на технологической грамотности.

Отдельного внимания заслуживает влияние цифровой среды. Представители поколения Z выросли в условиях активного использования технологий, что формирует высокие ожидания в отношении цифровых навыков. Если старшие коллеги демонстрируют меньшую уверенность в работе с новыми инструментами, это может усиливать восприятие их как менее компетентных, даже если их профессиональный опыт значительно выше.

С точки зрения организационной психологии такие стереотипы могут негативно влиять на эффективность командной работы. Недоверие между сотрудниками разных возрастных групп снижает уровень сотрудничества, ухудшает коммуникацию и может приводить к конфликтам. Это особенно важно в условиях горизонтальных структур управления, где сотрудники взаимодействуют на равных позициях независимо от возраста.

При этом исследователи подчеркивают, что подобные оценки не отражают реальную компетентность работников. Старшие сотрудники часто обладают значительным опытом, стратегическим мышлением и навыками решения сложных задач, которые не всегда очевидны при поверхностной оценке.

Практические выводы исследования указывают на необходимость развития инклюзивной корпоративной культуры. Организациям рекомендуется внедрять программы межпоколенческого обучения, поощрять обмен знаниями и создавать условия для объективной оценки компетенций сотрудников.

Основные рекомендации для компаний можно сформулировать следующим образом: развитие наставничества, обучение цифровым навыкам для сотрудников всех возрастов, формирование культуры обратной связи, снижение влияния стереотипов при оценке эффективности, поддержка разнообразия в командах.

В более широком контексте исследование демонстрирует, как социальные установки и когнитивные механизмы влияют на восприятие профессиональной среды. Понимание этих процессов позволяет не только улучшить взаимодействие внутри команд, но и повысить общую эффективность организаций.

Таким образом, проблема недоверия между поколениями на рабочем месте является не столько вопросом реальных различий в компетенциях, сколько отражением когнитивных и социальных факторов. Ее решение требует комплексного подхода, включающего как индивидуальные изменения восприятия, так и институциональные меры на уровне организаций.