

Copyright © 2017 by Sochi State University



Published in the Russian Federation
Sochi Journal of Economy
Has been issued since 2007.
ISSN: 2541-8114
2017, 11(3): 247-254

www.vestnik.sutr.ru



UDC 304

The Influence of the Theory of Generations on the Labor Motivation of the Staff

Elena K. Vorobey ^{a, *}, Anna V. Trutt ^a

^a Sochi state university, Russian Federation

Abstract

This article examines the values of workers of different generations through the prism of the theory of generations, formed by American scientists William Strauss and Neil Hove. The values of employees determine the choice of tools for motivating and motivating them to work effectively.

They should be taken into account in the organization by the human resources management service as a factor, as a whole, as the defining vector of the personnel policy. The article describes the events that led to the formation of certain generational values, and attitude to work of each group. There are mentioned values, including organization, as a social group. On the basis of the foregoing, an example of the coincidence of the values of an employee and organization is graphically presented. The efficiency of the employee in the organization is significantly influenced by the area of coincidence of interests. You can significantly improve the efficiency of the organization's staff as a whole if you take this factor into account when selecting staff and designing a motivation system.

Keywords: theory of generations, generation, values, staff, attitude to work, generation X, generation Y, generation GI, silent generation, baby-boomer generation.

1. Введение

Чтобы достигнуть успеха в реалиях современного бизнеса, организациям необходимы инновационные средства, методы управления и оценки, ориентированные на повышения эффективности труда сотрудников за счет баланса интересов.

Современная тенденция управления человеческими ресурсами такова, что все большее количество руководителей организаций смещают приоритет ценности при входной оценке кандидата. Так, к примеру, генеральный директор АО «Деловая Среда» Михаил Федоренко утверждает, что при личном контакте с кандидатом, прошедшим все первичные этапы отбора, доказавшего свою профессиональную состоятельность и соответствие всем требованиям желаемой должности, он, в первую очередь, рассматривает личностные ценности соискателя и соотносит их с ценностями организации, в частности, и вектором развития организации, в целом. Это особенно важно при отборе потенциальных работников нового поколения [1].

В классической теории поколений новые поколения появляются примерно каждые 20 лет. Теория поколений позволяет проанализировать работников организации разных возрастных групп, ориентируясь на их базовые ценности [2].

* Corresponding author

E-mail addresses: dissovet-econom@sutr.ru (E.K. Vorobey), neraida90@list.ru (A.V. Trutt)

2. Материалы и методы

Основными источниками для написания данной статьи стали последние труды российских и зарубежных ученых в области теории поколений, эволюции ценностей, а также выступление генерального директора АО «Деловая Среда» Михаила Федоренко в октябре 2016 года.

Необходимая аргументация теоретических выводов достигается посредством применения общенаучных методов анализа и синтеза, дедукции и индукции, научной абстракции и конкретизации.

3. Обсуждение

Первыми, кто заговорил об особенностях людей разных возрастных категорий были ученые из Америки Уильям Штраус и Нейл Хоув. Они разработали возрастную теорию, включающую в себя три составляющих: поколения X, Y и Z, а также поколение «бэби-бумеров». Данная теория основывается на различиях в ценностях людей разных поколений, обусловленных экономической и политической ситуацией, уровнем технологического прогресса общества и другими факторами тех или иных лет [3].

Как правило, ценности человека формируются до 10-12 лет, до того, как окончательно сформировалось мировоззрение. Поколенческие ценности – это неосознанные ценности, которые сформировались и ушли на подсознательный уровень, откуда они продолжают влиять на людей в течение всей жизни [4].

Теория поколений базируется на цикличности развития общества чередования кризисов и этапов подъема. Каждое поколение рассматривается в периоде средней продолжительности человеческой жизни (80–90 лет), в процессе которой оно проходит четыре основные стадии – пробуждение, подъем, разрушение и кризис. Каждая из стадий, как правило, длится около 20-25 лет. С этой же частотой в мире появляется новое поколение, которое воспитывается в ситуации, соответствующей конкретной стадии общественной среды, и как следствие обладает иным набором ценностных характеристик, отличным от установок предыдущей поколенной группы вплоть до противоположности [5].

Изначально, как упоминалось выше, рассматривалось 3 поколения, но называют поколение победителей. Ценности этой группы сформировались позже социологи дополнили классическую теорию, и на сегодняшний день исследователи однозначно выделяют шесть основных категорий. Рассмотрим подробнее в таблицах каждую категорию с позиции ценностей поколения и событий, повлиявших на формирование этих ценностей.

Первое из рассматриваемых поколений – Поколение GI, которое иначе под влиянием событий гражданской войны и революции.. Этих людей отличает идеологичность, трудолюбие, вера в светлое будущее и трепетное отношение к семейным традициям.

Таблица 1. Поколение GI

| События, под влиянием которых сформировались ценности: | Поколенческие ценности: |
|---|--|
| Поколение GI – поколение Победителей (1900–1923 г.р.) | |
| Революционные события 1905 и 1917 годов, коллективизация, электрификация. | Трудолюбие, ответственность, оптимизм, приверженность идеологии, семья, доминантность и категоричность суждений. |

На данный момент сотрудники этого поколения уже завершили свой карьерный путь.

После поколения победителей сформировалось Молчаливое поколение. Их ценности появились под влиянием репрессий, войны, в эпоху восстановления разрушенной страны. Это поколение отличает сильная приверженность правилам, исполнительность, честь. Для молчаливого поколения в работе особую ценность представляют должность, карьерная иерархия [6].

Таблица 2. Молчаливое поколение

| События, под влиянием которых сформировались ценности: | Поколенческие ценности: |
|---|---|
| Молчаливое поколение (1923–1943 г.р.) | |
| Сталинские репрессии, Вторая мировая война, восстановление разрушенной страны, открытие антибиотиков. | Преданность, соблюдение правил, законов, уважение к должности и статусу, честь, терпение. |

Как правило, эти работники достаточно терпимы и консервативны. Для них важна уверенность в завтрашнем дне и стабильность. Из «молчаливого поколения» сейчас осуществляют свою трудовую деятельность лишь единицы. Многие из них трудятся в сферах науки, образования, медицины.

На смену молчаливому поколению пришли так называемые «Беби-бумеры», которые получили такое название по причине того, что после войны резко повысилась рождаемость. Их ценности формировались под влиянием «хрущевской оттепели», покорения космоса и «холодной войны». Это поколение сформировалось в период, когда СССР был сверхдержавой, которую уважал весь мир.

Таблица 3. Поколение Беби-Бумеров

| События, под влиянием которых сформировались ценности: | Поколенческие ценности: |
|---|--|
| Поколение Беби-Бумеров (1943–1963 г.р.) | |
| Советская «оттепель», покорение космоса, СССР – мировая супердержава, «холодная война», первые пластические операции и создание противозачаточных таблеток, единые стандарты обучения в школах и гарантированность медицинского обслуживания. | Оптимизм, заинтересованность в личностном росте и вознаграждении, в то же время коллективизм и командный дух, культ молодости. |

Работники этого поколения относятся к трудоголикам, это отличные командные игроки, коллективисты, не боящиеся трудностей. Такие сотрудники всегда достигают поставленных целей, активны и настойчивы. Они реже меняют места работы, как правило, привержены одной компании. Как правило, работники этого поколения на данный момент – работающие пенсионеры [7].

Следующее поколение – поколение X в отличии от предыдущих поколений отличается гораздо большей гибкостью в отношениях в коллективе, большей самостоятельностью. Представители этого поколения – яркие индивидуалисты, всегда готовы к переменам и рассчитывают только на собственные силы и опыт в решении любых вопросов [8].

Для сотрудников этого поколения важна возможность выбора, они чаще меняют место работы, циничны и прагматичны. В карьере ценят возможность развития, обучения.

В систему ценностей поколения Y – следующего после X, входит немедленное вознаграждение. Их родители (поколение X) чрезмерно опекали и баловали своих детей, отучали от самостоятельности. Поколение Y – хорошо управляемое, но вместе с тем уверенное в своей ценности. На это поколение огромное влияние оказал стремительный технический прогресс: появление мобильных телефонов, интернета, виртуальной реальности. Эти люди отлично ориентируются в компьютерных сетях, такие образом расстояние больше не является преградой для общения с единомышленниками, сильно удаленными территориально. Разделение пространства на реальное и виртуальное для них довольно условно.

Таблица 4. Поколение X

| | |
|--|--|
| События, под влиянием которых сформировались ценности: | Поколенческие ценности: |
| Поколение X или Неизвестное поколение (1963–1984 г.р.) | |
| Продолжение «холодной войны», перестройка, СПИД, наркотики, война в Афганистане. | Готовность к изменениям, возможность выбора, глобальная информированность, техническая грамотность, индивидуализм, стремление учиться в течение всей жизни, неформальность взглядов, поиск эмоций, прагматизм, надежда на себя, равноправие полов. |

Таблица 5. Поколение Y

| | |
|--|--|
| События, под влиянием которых сформировались ценности: | Поколенческие ценности: |
| Поколение Y / Игры или Поколение Миллениум, Сети, Next (1984–2000 г.р.) | |
| Распад СССР, теракты и военные конфликты, атипичная пневмония, развитие цифровых технологий. Мобильные телефоны и интернет – их привычная действительность. Эпоха брендов. | Свобода, веселье, результат как таковой. Гражданский долг и мораль, ответственность, немедленное вознаграждение. |

Для них важно немедленное вознаграждение за проделанную работу, потому что в отдаленную перспективу они не верят. Среди работников этого поколения большая доля специалистов, предпочитающих работать удаленно. Как правило, склонны часто менять место работы. Как сотрудники достаточно амбициозны и претензиозны, даже в тех случаях, когда это не обосновано. Многие из этого поколения уже с ранних лет стремятся иметь свое дело [9].

Становление современного молодого поколения Z («зима», «художники»), рожденного в период 2000–2023 гг., происходит в стране, постепенно выбирающейся из глубокого экономического кризиса, обретающей стабильность.

Исследователи-социологи прогнозируют, что представители этого поколения с некоторой долей вероятности будут повторять молчаливое поколение. Люди этого поколения менее общительны и открыты. Развитие интернета и виртуальной реальности способствует тому, что представители поколения Z более погружены в себя и в мир виртуальный, нежели реальный.

Таблица 6. Поколение Z

| | |
|--|--|
| События, под влиянием которых сформировались ценности: | Поколенческие ценности: |
| Поколение Z (с 2000 г.р.) | |
| | Ценности представителей этого поколения в процессе формирования. |

Духовные ценности для них обесценены, крайне мало тех, для кого приоритетными становятся высокая культура, образованность, духовность, личностное развитие. Поколению Z свойственны инфантильный эгоцентризм, потребительское отношение к жизни, повышенная конфликтность, жесткость, бескомпромиссность, стремление «идти напролом, по головам» ради защиты своих интересов, не считаясь с интересами окружающих. Их скрытая агрессивность, стремление к доминированию иногда ошибочно принимаются за лидерские качества. В этом поколении очень заметна социально-психологическая поляризация, интеллектуально-культурное расслоение молодежи, еще больше обостряется миро воззренческий конфликт отцов и детей [10].

При рассмотрении теории поколений следует иметь в виду, что годы рождения – это примерные рамки (плюс-минус 2-3 года). Есть и различия по месту жительства. В крупных городах, например, 40-летние люди относятся к поколению X, а на периферии – к «беби – бумерам» [11].

В свете вышеизложенного, основной вопрос, который определяет, насколько эффективным будет обмен ценностями работника с организацией, а также его полноту полномочий на желаемой вакантной должности и границы принятия решений – какие ценности, цели, стремления у самого человека, причем не в социально желательной роли соискателя, а в личностном плане [12].

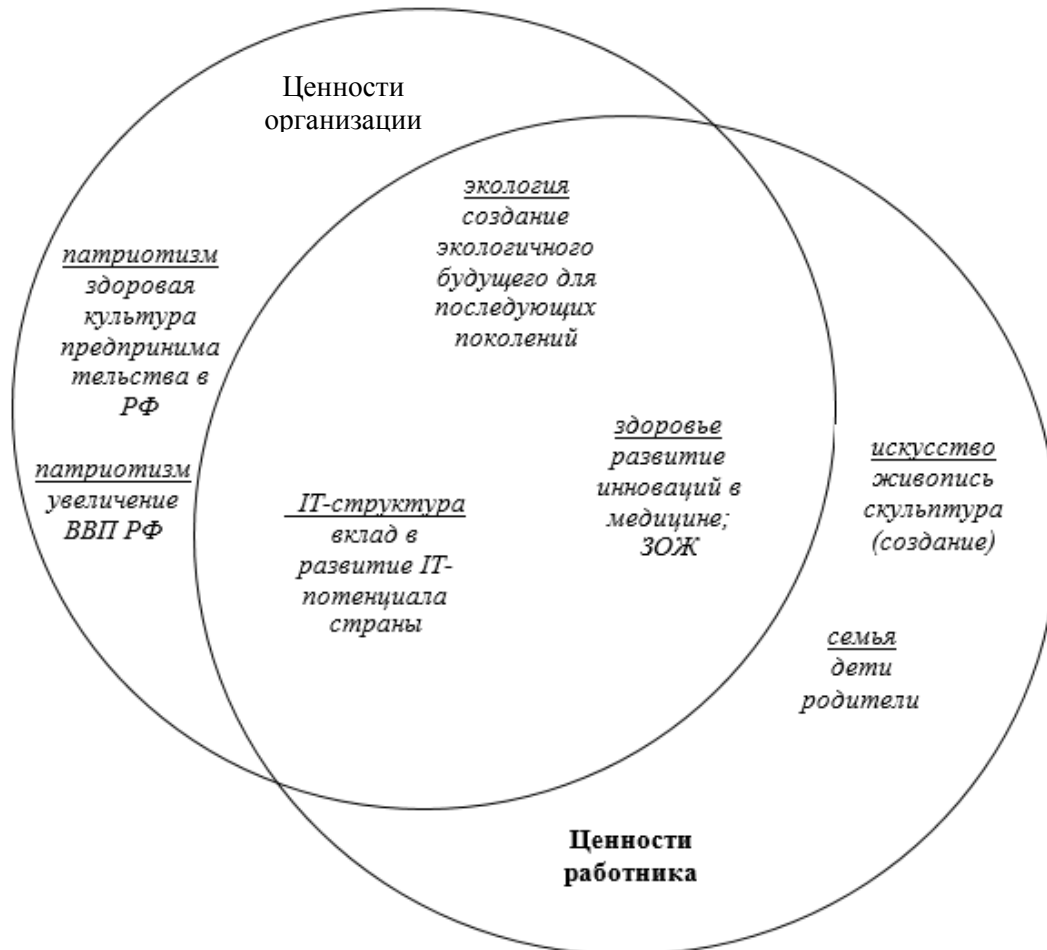


Рис. 1. Пример выявленного совпадения ценностей работника и инновационной организации (разработано автором)

Для определения истинных ценностей потенциального сотрудника в рамках финального интервью при приеме на работу в организацию используют такие инструменты, как эссе, тестирование, личная беседа с учредителями организации и другие. Примеры тем эссе: «За какие создаваемые мной ценности и пользы я буду получать свое денежное вознаграждение?», «Какой функционал при работе в этой организации я не буду выполнять ни при каких обстоятельствах?». Данные инструменты используются в АО «Деловая Среда», деятельность которого направлена на создание новой комплексной технологической инфраструктуры для российского малого бизнеса [13]. Цель такой оценки выявить ценности человека, чтобы иметь возможность сопоставить их с целями и ценностями организации и, таким образом, формировать штат организации из тех работников, которые сознательно готовы создавать корпоративные ценности и пользы. Пример такого взаимодействия можно наглядно привести на схеме, см. рис. 1.

При этом важным моментом является то, что у организации ценности также должны быть осознаны, сформированы и транслироваться во внешнюю среду. Это должно быть

обусловлено высоким уровнем осознанности и ответственности собственников организации [14].

4. Результаты

Становится очевидно, что при проектировании системы мотивации сотрудника должно быть учтено значительное количество факторов и не последнюю роль должна играть принадлежность сотрудника к тому или иному поколению [15]. При этом ценности человека как личности играют далеко не последнюю роль наряду с объективной оценкой вклада трудового потенциала персонала в конечные результаты его производственно-хозяйственной деятельности.

5. Заключение

Так как на уровень общей эффективности деятельности организации влияют, в частности, показатели величины прибыли и прибыльности (рентабельности), задача менеджмента – получить максимальный вклад от используемых факторов производства, в том числе персонала. Задача последнего – обеспечить максимальный вклад в общий результат за счет роста количественной (производительности) и качественной (результативности) сторон трудовой деятельности.

На эффективность работника в организации в числе прочих факторов существенно влияет область совпадения интересов. Учитывая этот фактор при подборе штата а также при проектировании мотивации персонала, можно существенно повысить эффективность персонала организации в целом.

Литература

1. Личный сайт М. Федоренко. [Электронный ресурс]. URL: <http://fedmix.ru> (дата обращения: 01.07.2017)
2. Логачев С. Мастер–класс: Z,Y,Z и другие. Секреты управления разными поколениями сотрудников [Электронный ресурс]. URL: <https://www.slideshare.net/ssuser99db55/ss-49953780> (дата обращения: 03.07.2017)
3. Иванова И.А. Теория поколений: проблемы обучения и адаптации молодых специалистов в XX веке // Транспортное дело России. М. 2016. № 1
4. Казакова М.А., Красильникова З.С. Прикладной аспект теории поколений в мотивации молодых сотрудников // APRIORI. Серия: Гуманитарные науки. Краснодар. 2016. №3.
5. Гурова И.М., Евдокимова С.Ш. Теория поколений как инструмент анализа, формирования и развития трудового потенциала // МИР. М. 2016. №3(27).
6. Самоукина, Н. Применение теории поколений в системе мотивации персонала [Электронный ресурс]. URL: <https://samoukina.com/index/treningi-i-seminaryi/konsultaczii/primenenie-teorii-pokolenij-v-sisteme-motivaczii-personala.html> (дата обращения: 16.07.2017)
7. Гордеева С.О., Шмаков А.Г. Применение теории поколений в практике управления персоналом // сборник научных трудов XXXX студенческой научной конференции. Челябинский государственный университет. 2016.
8. Федяшкина К.В. Современная молодежь в контексте «Теории поколений» / Материалы научной конференции. В 3-х частях. Ответственный за выпуск П.В. Сенин. 2017.
9. Агафонова М.С., Кадомская О.Г. Мотивация персонала организации в свете теории поколений // Научно-методический журнал Концепт. Киров. 2017. №39.
10. Рыбьянец О.В. Теория поколений. Разница в ценностных установках как детерминанта деструктивной мотивации // Актуальные проблемы социологии и управления. Санкт-Петербург. 2016.
11. Теория поколений. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.trainings.ru/library/dictionary/teoriyapocoleniy> (дата обращения: 08.08.2017)
12. Поколения X, Y и Z, HR–Portal. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.hr-portal.ru/varticle/pokoleniya-x-y-i-z> (дата обращения: 08.08.2017)
13. Электронный портал «Деловая среда». [Электронный ресурс]. URL: http://dasreda.ru/about_company (дата обращения: 08.08.2017)
14. Цветкова Г. Кризис трудовой мотивации и его последствия // Экономист. 2000.

15. Смачило В.В. Исследование подходов к оценке эффективности управления персоналом предприятия / Материалы V международной научно-практической конференции. М. 2015.

References

1. Lichnyi sait M. Fedorenko. [Elektronnyi resurs]. URL: <http://fedmix.ru> (data obrashcheniya: 01.07.2017)
2. Logachev S. Master-klass: Z,Y,Z i drugie. Sekrety upravleniya raznymi pokoleniyami sotrudnikov [Elektronnyi resurs]. URL: <https://www.slideshare.net/ssuser99db55/ss-49953780> (data obrashcheniya: 03.07.2017)
3. Ivanova I.A. Teoriya pokolenii: problemy obucheniya i adaptatsii molodykh spetsialistov v KhKh veke // Transportnoe delo Rossii. M. 2016. № 1
4. Kazakova M.A., Krasil'nikova Z.S. Prikladnoi aspekt teorii pokolenii v motivatsii molodykh sotrudnikov // APRIORI. Seriya: Gumanitarnye nauki. Krasnodar. 2016. №3.
5. Gurova I.M., Evdokimova S.Sh. Teoriya pokolenii kak instrument analiza, formirovaniya i razvitiya trudovogo potentsiala // MIR. M. 2016. №3(27).
6. Samoukina, N. Primenenie teorii pokolenii v sisteme motivatsii personala [Elektronnyi resurs]. URL: <https://samoukina.com/index/treningi-i-seminaryi/konsultaczii/primenenie-teorii-pokolenij-v-sisteme-motivaczii-personala.html> (data obrashcheniya: 16.07.2017)
7. Gordeeva S.O., Shmakov A.G. Primenenie teorii pokolenii v praktike upravleniya personalom // sbornik nauchnykh trudov XXXX studencheskoi nauchnoi konferentsii. Chelyabinskii gosudarstvennyi universitet. 2016.
8. Fedyashkina K.V. Sovremennaya molodezh' v kontekste «Teorii pokolenii» / Materialy nauchnoi konferentsii. V 3-kh chastyakh. Otvetstvennyi za vypusk P.V. Senin. 2017.
9. Agafonova M.S., Kadomskaya O.G. Motivatsiya personala organizatsii v svete teorii pokolenii // Nauchno-metodicheskii zhurnal Kontsept. Kirov. 2017. №39.
10. Rybyanets O.V. Teoriya pokolenii. Raznitsa v tsennostnykh ustanovkakh kak determinanta destruktivnoi motivatsii // Aktual'nye problemy sotsiologii i upravleniya. Sankt-Peterburg. 2016.
11. Teoriya pokolenii. [Elektronnyi resurs]. URL: <http://www.trainings.ru/library/dictionary/teoriyapocoleniy> (data obrashcheniya: 08.08.2017)
12. Pokoleniya X, Y i Z, HR-Portal. [Elektronnyi resurs]. URL: <http://www.hr-portal.ru/varticle/pokoleniya-x-y-i-z> (data obrashcheniya: 08.08.2017)
13. Elektronnyi portal «Delovaya sreda». [Elektronnyi resurs]. URL: http://dasreda.ru/about_company (data obrashcheniya: 08.08.2017)
14. Tsvetkova G. Krizis trudovoi motivatsii i ego posledstviya // Ekonomist. 2000.
15. Smachilo V.V. Issledovanie podkhodov k otsenke effektivnosti upravleniya personalom predpriyatiya / Materialy V mezhdunarodnoi nauchno-prakticheskoi konferentsii. M. 2015.

УДК 304

Влияние теории поколений на трудовую мотивацию персонала

Елена Константиновна Воробей^{a, *}, Анна Владимировна Трутт^a

^a Сочинский государственный университет, Российская Федерация

Аннотация. В данной статье рассмотрены ценности работников разных поколений через призму теории поколений, сформированной американскими учеными Уильямом Штраусом и Нейлом Хоувом. Ценности сотрудников во многом определяют выбор инструментов мотивации и стимулирования их к эффективному труду, а значит, непременно должны быть учтены в организации службой по управлению человеческими ресурсами как фактор, в целом как определяющий вектор кадровой политики. В статье, помимо ценностей каждого поколения описаны события, которые привели к

* Корреспондирующий автор

Адреса электронной почты: dissovet-econom@sutr.ru (Е.К. Воробей), neraida90@list.ru (А.В. Трутт)

формированию тех или иных поколенческих ценностей, а также отношение к труду каждой группы. Упомянуты ценности, в том числе и организации, как социальной группы. На основании вышеизложенного наглядно представлен пример совпадения ценностей работника и организации. На эффективность работника в организации в числе прочих факторов существенно влияет область совпадения интересов. Учитывая этот фактор при подборе штата, а также при проектировании мотивации персонала, можно существенно повысить эффективность персонала организации в целом.

Ключевые слова: теория поколений, поколения, ценности, персонал, отношение к труду, поколение X, поколение Y, поколение GI, молчаливое поколение, поколение Беби-Бумеров.