

## Специфика применения теории поколений в кадровой политике организации

Научный руководитель – Храмова Евгения Валерьевна

*Королева Екатерина Дмитриевна*

*Студент (магистр)*

Казанский (Приволжский) федеральный университет, Институт социально-философских наук и массовых коммуникаций, Казань, Россия

*E-mail: pluff8@gmail.com*

Теория поколений, предложенная в 1991 году американцами Н. Хоувом и В. Штраусом, разделяет историю США на периоды в 20 лет и утверждает, что большинство граждан из поколения, рожденного в определенный период времени, имеет свои особенности, отличающие его от других поколений [1].

В России в 2003 году учеными Е. Шамис и Е. Никоновым также были проведены междисциплинарные исследования на эту тему, по результатам которых предложены отличающиеся от американских коллег интерпретации основных характеристик поколений в России, каждое из которых является современником яркого исторического события, влияющего на изменения устоев жизни государства или же на правила жизни в определенный период времени. В итоге сформирована российская версия теории поколений с поправкой на разницу в повлиявших событиях и условиях проживания, воспитания и развитии человека [5].

В кадровой политике организации теория поколений помогает структурировать полученные о них знания, влияет на подход к оценке возможностей работников организации, к правильному распределению обязанностей между ними, что является источником эффективной и стабильной работы всей организации.

Сотрудники, рожденные в период с 1964 по 1984 года, которые были названы поколением X, имеют своей отличительной особенностью ценность индивидуализма, и надеются только на себя. В подавляющем большинстве ситуаций вместо привлечения других людей, когда это необходимо, они будут искать решение самостоятельно, несмотря на то, что это может потребовать чрезмерных усилий. Фактически эта особенность поколения X также определяет и недоверие решений задач другим [U+2012] “хочешь сделать хорошо, сделай это сам”.

Рожденные в период с 1984 по 2003 год представители поколения Y открыты к взаимодействию с другими людьми, более того, испытывают необходимость в нем. Они реагируют на критику менее болезненно и в отличие от более старшего поколения умеют не только принимать, но и формулировать обратную связь.

Поколение Z рождается с 2003 года, в период, когда почти у каждого члена семьи уже есть свой смартфон или планшет, преимущественно с помощью которого “зеты” и взаимодействуют с окружающим миром - это и виртуальное общение в сети, и поиск информации, и отслеживание новостей и трендов. Они общительны и у них много друзей в социальных сетях, но при этом личное общение им дается с большим трудом, они не всегда умеют распознавать эмоции и проявлять эмпатию, зато им легче дается процесс обучения, поскольку они умеют оперативно анализировать большие объемы информации, применяют нестандартный подход и выдают оригинальные творческие решения задач.

Представленный пример значительного отличия в подходе к решению задач, восприятию информации, коммуникации между поколениями является триггером возникновения межпоколенческого конфликта в организациях, в которых руководителями чаще всего выступают “иксы”, а исполнителями - персонал из поколения Y и Z.

Последние охарактеризованы высокой скоростью восприятия образов, лишены концентрации на деталях и имеют характерные для них визуальность, ассоциативность, имманентность, эмоциональность. Совокупность этих особенностей мышления и восприятия определяется термином клиповое сознание [3, с.23].

Это имеет подтверждение теорией этапов развития цивилизации М. Маклюэна [2], общество, находясь на современном этапе развития, трансформируется в «электронное общество», а клиповое сознание, становясь массовым явлением, является своеобразной защитой от информационных перегрузок, человек, испытывая потребность быстрого усвоения информации на разнообразные темы, не имеет другой альтернативы кроме восприятия образами (клипами) [4].

Продвинутые компании, понимая основные особенности поколений Y и Z, используют новые подходы к процессу обучения и развития персонала, они применяют визуализацию, используют современные способы обучения с элементами геймификации, дают творческие задания и возможности проявить себя.

Кроме того, поколения Y и Z постоянно находятся в поиске чего-то лучшего и не всегда задерживаются на одном месте работы. Проанализировав результаты опроса 4920 российских соискателей сайтом hh.ru, прослеживаются общие факторы, оказывающие прямое воздействие на сохранение сотрудников Y и Z [7], а именно:

- карьерный рост и развитие;
- финансовая стабильность;
- гибкий график работы;
- чувство собственной значимости;
- атмосфера внутри рабочего коллектива.

По данным статистики распределения населения России по полу и возрасту 1-Росстата на 2017 год представители поколения Y и Z выровнялись в процентном соотношении с представителями более старших поколений, а в 2018 году по статистике Федеральной службы государственной статистики количество занятых по возрастным группам от 20 до 40 лет (поколение Y) уже составляет 48,2%, а 40 до 60 лет (поколение X) - 45,9%. Поэтому изучение поколений, особенностей их поведения, мышления, остается крайне актуальным и востребованным направлением для современного менеджмента [6].

Знание теории поколений приносит пользу тем, кто контактирует с людьми и управляет ими — менеджерам, занимающимся формированием кадровой политики, подбором, обучением и управлением персоналом, работодателям, руководителям, позволяет повысить конфликтологическую компетентность этих сотрудников, что способствует благоприятному климату в организации, а принятые во внимание особенности мышления и восприятия информации каждого из них, имеет значимое преимущество при формировании внутренних бизнес-процессов, реализации эффективной кадровой политики и стратегии развития компании.

### Источники и литература

- 1) Howe N., Strauss W. Generations: The History of America's Future, 1584 to 2069 //Quill; Reprint edition, 1992. 538 с.
- 2) McLuhan M. Laws of media: the new science // Toronto; Buffalo: University of Toronto. – Press, 1988. P. 464.
- 3) Гиренок Ф.И. Клиповое сознание /: Проспект, 2016, С.23.

- 4) Ключников С.Ю. Мастер жизни. Психологическая защита в социуме. // М.: Беловодье, 2001. С. 315–317.
- 5) Никонов Е., Шамис Е. Теория поколений. Необыкновенный Икс, 6-е издание, исправленное // Синергия, 2019, 130 с.
- 6) Российский статистический ежегодник от 25.09.2018, С.128 [электронный ресурс]. Режим доступа: [https://www.gks.ru/storage/mediabank/Ejegovodnik\\_2019.pdf](https://www.gks.ru/storage/mediabank/Ejegovodnik_2019.pdf) (дата посещения: 24.10.20)
- 7) Что мотивирует работать лучше? Результаты опроса соискателей [электронный ресурс]. Режим доступа: <https://hhcdn.ru/file/16858417.pdf> (дата обращения: 24.10.20)