

ТЕОРИЯ ПОКОЛЕНИЙ: ОСОБЕННОСТИ В ПОДХОДАХ К АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

МЕШКОВА Елизавета Сергеевна

студент

ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный экономический университет»
г. Санкт-Петербург, Россия

В данной статье изложены ключевые особенности работников, относящихся к поколениям X, Y и Z, а также актуальность применения теории поколений при формировании эффективной системы адаптации молодых специалистов.

Ключевые слова: теория поколений, адаптация персонала, поколение Z, миллениалы, поколение Y, управление персоналом, поколение X.

Рабочая сила практически любой организации разнообразна по полу, расе, этнической принадлежности, культуре, стилю работы и, конечно же, возрасту. Сотрудники разных поколений разнятся в своих ожиданиях от рабочего места, выдвигают к нему определенные требования и, следовательно, обладают различными подходами к работе. Эти различия между поколениями могут привести к серьезным проблемам в управлении.

Для современного руководителя с каждым годом все ощутимее становится проблема непонимания мотивов нового поколения. Используя знания о ценностях различных поколений, полученные от изучения теории поколений, можно повысить эффективность коммуникации между руководителем и сотрудником [5].

Известная «Теория Поколений» была создана в 1991 г. американскими учёными Нейлом Хоуфом и Вильямом Штраусом. В своей работе они выдвинули и научно обосновали предположение о том, что каждые 20-25 лет формируется новое поколение людей, представители которого обладают схожими ценностями, моделями поведения, разделяют взгляды на жизнь в целом. Общепоколенческие ценности формируются под влиянием крупных, исторически важных событий в мире и в стране, главенствующей идеологии, военные действия, установки в воспитании и другие факторы, откладывающие свой отпечаток на формирование личности.

На данный момент, в качестве трудового

базиса нашей страны целесообразно рассматривать три основных поколения: X, Y и Z.

Наиболее сильно трудоголизм свойственен представителям поколения X – родившимся примерно с 1963 по 1983 г. Это сотрудники, которым присуща, порой, гиперответственность, они привыкли рассчитывать только на себя, нацелены на индивидуальный успех. Это так называемое поколение с ключом на шее, дети, которые приучались к ранней самостоятельности, сами делали уроки, умели разогревать себе обеды, оставленные на плите. Их родители – «бумеры» считали, что чем лучше ребенок научится справляться с трудностями, тем проще ему будет жить. Поэтому они не облегчали жизнь своим детям и могли даже усложнять из педагогических целей. Ключ на шее – символ ранней самостоятельности [4]. Склонны к стабильности, фиксированным окладам, и не спешат менять место работы, даже в случае возникновения разногласий – они скорее промолчат, опасаясь потерять место работы. Положительно относятся к авторитарному стилю управления и охотно подчиняются. Особенно ценят возможность постоянного обучения, на их долю выпало большое количество изменений, к которым они вынуждены всю жизнь приспосабливаться.

Следующее поколение уже больше внимания уделяет грамотному балансу между работой и личной жизнью. От Y куда сложнее требовать задержаться на рабочем месте в конце рабочего дня. Они родились в про-

межутке между 1980 и 2000 гг., в эпоху распада СССР, стремительного развития цифровых технологий и появления мобильного интернета, именно они стали цифровыми первопроходцами. Соответственно, это наложило определенный отпечаток на их установки в отношении понимания себя как субъекта трудовых отношений. Новое поколение хочет разграничивать личную жизнь и работу. Они больше не хотят просиживать часами за рабочим столом, поколение Y больше ориентировано на получение удовольствий от жизни и наличие свободного времени, которое можно использовать для себя. Они отличаются значительной гибкостью мышления, склонны к накоплению опыта, им свойственна сильная вовлеченность в цифровое пространство и высокий уровень владения современными средствами коммуникаций, мобильность и общительность [1]. Они стремятся иметь интересную и творческую работу, не готовы провести всю жизнь на одном месте, стремятся к разнообразию работы, поэтому готовы к обучению и переобучению в течение жизни. Игры характеризуются большей гибкостью, они быстро подстраиваются под изменяющиеся условия, но, в то же время, меняют условия сами, они готовы диктовать свои правила, если видят, что это принесет большую пользу и повысит эффективность [2]. Также особенностью игроков от своих предшественников является большая свобода в выборе рабочего места – они не боятся потерять место и с большей легкостью меняют сферы деятельности. Поколение Y живет онлайн, что накладывает отпечаток на то, как они думают и общаются, но не делает их абсолютно другими. Скорее, чтобы добиваться результатов в их обучении, стоит использовать преимущества современных информационных технологий и подходов в менеджменте [2].

К поколению Z определяют тех, кто родился после 2000 г. Вот кто действительно родился с телефоном в руке – они не учились пользоваться смартфоном и Интернетом, как их предшественники, поскольку они практически живут в Интернете. Цифровой мир является неотъемлемой частью их жизни, они более замкнуты, предпочитают виртуальные

коммуникации живому общению – не ждите, что Z позвонит вам с очередным вопросом или вовсе подойдет обсудить проблему, скорее всего он уточнит все, что его интересует в Интернете или напишет вам в одном из мессенджеров. Они более эгоистичны, ориентированы на себя, собственные чувства и ощущения. Представители поколения Z родились и растут в окружении современных технологий, в информационном пространстве, поэтому они привыкли к визуальной восприимчивости информации [2].

Последнее рассмотренное поколение только выходит на рынок труда и на данный момент еще сложно с уверенностью сказать, как именно они смогут повлиять на рынок труда, что принесут своим видением трудового процесса. Однозначным является тот факт, что по отношению к ним многие методики управления персоналом уже не имеют большой эффективности, их сложно мотивировать рабочим местом с хорошим видом из окна, например, а вот его отсутствием в целом, то есть удаленной работой – вполне возможно. Они весьма ценят свободу и доверие к себе, а также не склонны цепенеть перед вышестоящим персоналом – для них все равны.

Отдельно стоит упомянуть, что данное разделение на поколения весьма субъективно и является лишь обобщенным описанием схожих характеристик. Невозможно с уверенностью говорить о том, что абсолютное большинство представителей конкретного поколения обладают общим определяющим атрибутом. Также существуют так называемые «пограничники» (люди, родившиеся в период плюс-минус три года от границ вышеуказанных периодов), которые имеют большую гибкость и приспособляемость, т. к. имеют ценности, близкие к двум соседним поколениям [3].

Таким образом, можно сделать вывод, что поколения X, Y и Z не имеют четко определенных границ, но отличаются друг от друга особенностями воспитания, ценностями, восприятием мира.

Исходя из вышеперечисленных особенностей каждого поколения, можно сделать весьма закономерный вывод о том, что и подход к ним должен быть различен. В том

числе и в адаптации. Традиционные программы адаптации, которые успешно применялись для поколения X, вероятно, будут малоэффективны для миллениумов. В таком случае, стоит ли вообще что-то говорить о поколении Z?

Возьмем, к примеру, наставничество. Весьма традиционный метод обучения не теряет с годами своей актуальности, и для миллениалов он будет все так же эффективен. Тем не менее, ряд изменений все же стоит внести. Поскольку Игреки, особенно поздние, весьма критически относятся к проявлению жесткой иерархии, в наставники им целесообразнее определять не вышестоящего сотрудника, а одного уровня с ними, так процесс адаптации пройдет быстрее и эффективнее. Поколение Y предпочитает те организации, в которых наименьшее количество запретов и ограничений. Для них важна непринужденная рабочая атмосфера, свободный демократичный стиль в общении с коллегами, отсутствие жесткого дресс-кода и т. п.

Миллениалы, в особенности более приближенные к Z, привыкли учиться, с самого детства осваивая новые технологии, и сейчас не готовы тратить на повышение квалификации годы, они хотят осваивать новые знания и компетенции быстро и в удобном для себя формате. При выборе способов обучения стоит учитывать, что они предпочитают получать информацию в удобное для себя время, соответственно, очным формам они предпочтут дистанционные, классическим лекциям – вебинары. Новые знания должны быть доступны с любого мультимедийного устройства. Поэтому и в первый рабочий день лучше показать, где на сайте организации есть вся необходимая для нового сотрудника информация. А еще лучше, если уже до первого рабочего дня у него будет доступ к этим материалам, и он в удобное для себя время с ними ознакомиться. Всю или по крайней мере большую часть информации он должен иметь возможность получить прямо из своего смартфона.

В программе адаптации таких сотрудников главное – это заинтересовать их. Просто им должно быть интересно. В идеале программу адаптации этого поколения лучше превратить в квест и дать им шанс самим по-

знакомиться с компанией. Тем не менее, при этом, не лишними будет незаметно контролировать процесс. Но стоит помнить, что поздние Y и уж тем более Z совершенно не любят брать на себя ответственность, чем сильно отличаются от своих предшественников X. Они будут ждать четких инструкций от вас, как от работодателя, и делать ровно столько, сколько прописано в должностной инструкции. Соответственно, задачи им стоит ставить также иным образом. Недостаточно просто сказать: «Сделай отчет по продажам фирменных кружек». Этого бы вполне хватило для поколения X и вы бы получили вполне неплохой сухой отчет, но с Y дела обстоят слегка иначе. Необходимо практически по пунктам описать процесс выполнения задачи с указанием сроков и ответственных лиц для каждого пункта – к кому можно обратиться за помощью. Так поздний Y или Z подготовит правильный и хороший отчет в установленные сроки, а также найдет способы как внести в его формирование качественно новые изменения, которые, вполне возможно, приятно вас удивят. При постановке задач нужно устанавливать точные сроки выполнения, а также штрафные санкции за их нарушение. Это должны быть строгие, но справедливые правила, которым поздние Y охотно будут следовать.

Миллениалы ожидают от руководства прозрачных инструкции как продвинуться по карьерной лестнице. Они никому не позволяют ограничивать свою свободу и за свою требуют немедленного вознаграждения. Они никогда не будут что-то делать ради размытых и безосновательных обещаний – предоставьте им ясные перспективы и видимый результат. Дайте понять в первый же день, каковы шансы на продвижение и развитие в данной организации и что для этого нужно сделать.

Индивидуальность – главная тенденция нового поколения. Важно избегать сравнения сотрудников с другими подчиненными, это больше не работает. Ставя другого сотрудника в пример, вы не добьетесь положительного результата. Это поколение признает уникальность каждого человека, и поэтому сравнения людей бессмысленно. Но не стоит забывать про обратную связь, ведь для но-

вых поколений она особенно важна, поэтому жался в вашей организации-почаще хвалите если хотите, чтобы новый сотрудник задер- его, но не сравнивайте.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. *Гурова И.М., Евдокимова С.Ш.* Теория поколений как инструмент анализа, формирования и развития трудового потенциала // МИР (Модернизация. Инновации. Развитие). – 2016. – № 3(27). – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/teoriya-pokoleniy-kak-instrument-analiza-formirovaniya-i-razvitiya-trudovogo-potentsiala> (дата обращения: 13.11.2019).
2. *Иванова И.А.* Теория поколений: проблемы обучения и адаптации молодых специалистов в XX веке // ТДР. – 2016. – № 1. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/teoriya-pokoleniy-problemy-obucheniya-i-adaptatsii-molodyh-spetsialistov-v-xx-veke> (дата обращения: 13.11.2019).
3. *Зайцева Н.А.* Теория поколений: мы разные или одинаковые? // Российские регионы: взгляд в будущее. – 2015. – № 2(3). – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/teoriya-pokoleniy-my-raznye-ili-odinakovye> (дата обращения: 13.11.2019).
4. *Шишкунова В.А.* Теория поколения: понятие и характеристика // Актуальные проблемы авиации и космонавтики. – 2017. – № 13. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/teoriya-pokoleniya-ponyatie-i-harakteristika> (дата обращения: 13.11.2019).
5. *Якимова З.В., Масилова М.Г.* Поколение Z как потенциальный сегмент рынка труда // АНИ: педагогика и психология. – 2017. – Т. 6. № 4(21). – С. 341-345.

GENERATION THEORY: FEATURES IN APPROACHES TO ADAPTATION OF YOUNG SPECIALISTS

MESHKOVA Elizaveta Sergeevna
student

St. Petersburg State University of Economics
St. Petersburg, Russia

This article outlines the key features of workers related to generations X, Y and Z, as well as the relevance of applying the theory of generations in the formation of an effective adaptation system for young professionals.

Key words: generation theory, personnel adaptation, generation Z, millennials, generation Y, personnel management, generation X.
