

Секция 1

ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ БИЗНЕС-ПРОЦЕССАМИ

А. В. Близнюк, М. О. Архипенко
Институт бизнеса БГУ, Минск, Беларусь

ПРИМЕНЕНИЕ ТЕОРИИ ПОКОЛЕНИЙ ДЛЯ РЕШЕНИЯ ПРОБЛЕМ АДАПТАЦИИ ПЕРСОНАЛА

В данной работе рассматривается применение теории поколений в контексте проблем адаптации персонала в современных организациях. Исследование фокусируется на том, какие особенности характерны для каждого поколения и как эти различия могут влиять на процессы адаптации персонала. Особое внимание уделяется выявлению способов, которыми организации могут использовать знания о теории поколений для разработки стратегий, способствующих более успешной адаптации и сплоченности внутри коллектива, повышая общую производительность и эффективность внутри компании.

Ключевые слова: теория поколений, адаптация персонала, межпоколенческая динамика, лидерство, мотивация

Традиционно многие компании сталкиваются с рабочей ситуацией, при которой разнообразие поколений сотрудников играет ключевую роль в формировании корпоративной среды. Ценности, мотивация и предпочтения существенно отличаются от поколения к поколению, что дает основание предполагать, что для того, чтобы сформировать эффективную стратегию управления персоналом, организациям необходимо учитывать аспекты «Теории поколений», которая является одним из самых эффективных инструментов для понимания ценностных установок людей, родившихся в разное время.

Авторами данной теории являются Уильям Штраус и Нил Хоу, которые в 1990-х годах опубликовали две книги, «Поколения» и «Четвертый поворот». В своих книгах они излагают основную суть теории, разделяя общество на различные поколения и описывая, как эти поколения влияют на ход истории. Они утверждают, что история страны имеет циклический характер, и выделяют четыре «поворота» – кризисные моменты, когда происходят значительные социальные и политические изменения. Авторы анализируют эти повороты и предлагают сценарии развития будущих событий на основе предшествующих поколенческих моделей и тенденций [1, 2].

Таким образом каждые два десятилетия, по мере того как новое поколение вступает в период активной деятельности, а предыдущее поколение переходит в более пассивную жизненную стадию, культурные ценности подвергаются изменениям. Этот цикл изменений в ценностях и влиянии каждого поколения на общественную культуру, начиная с его рождения, через период влияния и заканчивая переходом в старшее поколение, играет важную роль в эволюции общества. Аналогично природным экосистемам, эти циклы, включающие в себя упадок и возрождение, необходимы для поддержания здоровья социокультурной системы.

В современной общественной динамике выделяют несколько ключевых поколений, каждое из которых характеризуется своими уникальными чертами и определенными историческими событиями, оказавшими влияние на их формирование: бумеры, поколение X, поколение Y (миллениалы), поколение Z.

Бумеры – это поколение, родившееся после Второй мировой войны в период экономического расцвета. Они часто описываются как традиционные, ценящие стабильность и долгосрочные карьерные планы.

Поколение X – это группа, которая сформировалась в период между 1965 и 1980 годами. Представители этого поколения обычно ценят независимость, работу-саморазвитие и баланс между работой и личной жизнью.

Поколение Y (миллениалы) – люди, родившиеся примерно между 1981 и 1996 годами. Они обычно выражают интерес к работе, имеющей смысл, стремятся к совместной работе и часто предпочитают гибкость в работе.

Поколение Z – самое новое поколение, родившееся после середины 1990-х годов. Эти люди выросли в цифровую эру, и обычно отличаются большой технологической грамотностью, стремлением к самовыражению и разнообразию.

Основные особенности различных поколений

Поколение	Ценности	Основные черты	Слабые стороны	Сильные стороны
Бэби-бумеры (1943–1963)	Ставят работу на первое место, ради работы готовы жертвовать собственными интересами	Оптимизм, заинтересованность в личностном росте и вознаграждении, коллективизм и командный дух	Сосредоточенность на финансовой и стабильности, неумение реагировать на изменения	Способность сформировать сильную команду; Полная преданность работе
Поколение X (1963–1983)	Трудоголики, не слишком амбициозны	Техническая грамотность, индивидуализм, прагматизм, надежда на себя	Потребность в строгом контроле и принуждении, страх нефиксированных ставок	Хорошо справляются с рутинным трудом, имеют высокую трудоспособность, эффективно налаживают деловые отношения
Поколение Y (1983–2003)	Нацелены на получение всего и сразу, амбициозны, имеют завышенные ожидания в отношении заработной платы	Уверенность в себе, разнообразие, возможность работы в команде, использования современных технических средств	Очень высокие карьерные ожидания, желание чтобы работа оставляла время на личную жизнь	Системное мышление, быстрая реакция на изменения, способность противостоять изменениям
Поколение Z (2003–2023)	Привязаны к цифровым технологиям, склонны ценить собственное время и интересы, отсутствует страх потерять работу	Конфликтность, потребность в новизне, виртуальная коммуникация, гиперактивность	Недостаточно развиты навыки критического мышления, трудности при анализе больших объемов информации	Творческий подход к решению задач, эффективное использование ИКТ

Современная рабочая среда подвержена постоянным изменениям, таким как технологический прогресс, глобализация и изменяющиеся ожидания потребителей. Эти факторы создают новые требования к персоналу, включая необходимость адаптироваться к новым технологиям, уметь работать в глобальных командах и быстро реагировать на изменения на рынке.

Сравнивая особенности и характеристики различных поколений (бумеры, X, Y, Z) с типичными проблемами адаптации, можно выявить, какие именно аспекты представляются ключевыми для успешного преодоления данных проблем. Например, миллениалы могут лучше приспосабливаться к изменениям, но испытывать затруднения в управлении конфликтами с более традиционными бумерами.

Разработка индивидуальных стратегий адаптации, учитывающих особенности каждого поколения, может включать в себя создание гибких программ обучения, применение различных стилей лидерства, создание рабочих сред, которые способствуют сотрудничеству разных поколений.

Изучение успешных случаев из практики, где компании эффективно решили проблемы адаптации персонала, используя принципы теории поколений, поможет выделить ключевые факторы успеха. Это может включать в себя удачные модели обучения, инновационные методы командной работы и лидерства, а также успешные стратегии интеграции различных поколений в рабочей среде.

Лидерство играет ключевую роль в смягчении проблем, связанных с адаптацией персонала к изменениям в рабочей среде. Руководители должны быть гибкими и способными адаптировать свои методы в соответствии с потребностями разных поколений. Это включает в себя умение слушать и понимать особенности и ожидания каждого поколения, обеспечивать поддержку и развивать стратегии, способствующие успешной адаптации.

Эффективное управление командами, состоящими из разных поколений, требует уникального подхода. Это может включать в себя создание разнообразных команд, учитывающих различия

в стиле работы и мотивации, разработку гибких систем вознаграждения и поощрения, а также поддержку разнообразия и включение в принятие решений. Методы управления должны способствовать совместной работе поколений, учитывая их индивидуальные потребности и предпочтения, для достижения общих целей организации.

Различные поколения вносят свой уникальный след в корпоративную культуру. Их ценности, предпочтения и образ действия оказывают влияние на рабочую атмосферу и структуру в организации. Понимание этих различий помогает формировать корпоративную культуру, которая учитывает потребности и способствует сотрудничеству между поколениями.

Для обеспечения сотрудничества между поколениями необходимо создать среду, которая способствует пониманию и взаимодействию между разными группами. Это включает в себя проведение обучающих программ о различиях поколений, организацию событий, посвященных разнообразию, установление менторских отношений между представителями разных поколений, а также создание рабочих процессов, способствующих совместной работе и обмену знаниями между разными поколениями сотрудников. Это способствует формированию гармоничной и инклюзивной среды, способствующей успешному взаимодействию и сотрудничеству внутри организации.

В рамках проведенного исследования по применению теории поколений для решения проблем адаптации персонала в организациях, мы можем сделать такие выводы:

Теория поколений представляет собой ценный инструмент для понимания и решения проблем адаптации персонала в современных организациях. Различные поколения обладают уникальными характеристиками, которые оказывают влияние на их предпочтения, стиль работы и ожидания в рабочей среде. Применение теории поколений позволяет разрабатывать стратегии адаптации, учитывая потребности каждого поколения, а также способствует созданию гармоничной корпоративной культуры и содействию сотрудничеству между поколениями.

Рекомендации для современных организаций включают в себя:

- разработку гибких программ обучения и развития, учитывающих разнообразие поколений;
- применение инновационных методов мотивации и управления персоналом, учитывая предпочтения разных поколений;
- создание инклюзивной рабочей среды, способствующей сотрудничеству между поколениями.

Дальнейшие исследования в этой области могут помочь компаниям лучше адаптироваться к быстро меняющимся условиям и создавать более успешные рабочие среды, способствующие развитию персонала и достижению общих целей.

Список использованных источников

1. *Штраус, У.* Поколения / У. Штраус, Н. Хай. – N.Y. : William Morrow Paperbacks, 1991. – 544 с
2. *Штраус, У.* Четвертый поворот / У. Штраус, Н. Хай. – N.Y. : Crown Publishing Group, 1997. – 400 с.