

## **ПОКОЛЕНИЕ Y: ОСОБЕННОСТИ И ПЕРСПЕКТИВЫ**

**Сенченко О.**

**научный руководитель канд. филос. наук О.А. Полюшкевич**  
*Иркутский государственный университет*

Наибольшее распространение теории поколений получила теория разработанная в 1991 американскими авторами Нейлом Хоувом и Вильямом Штрауом. Согласно этой теории существует ряд поколений, имеющих свои определенные характеристики, однако в настоящее время активны три поколения: «бумеры» (рожденные в 1943-1960 годах), поколение X (1961-1983) и поколение Y (1984-2004).

Авторы в 1990-ые годы описали историю США как смену поколений, подчинённую определенной цикличности. Спустя время было выявлено, что постулаты теории более или менее являются универсальными, а представители, представляющие одно поколение на всех континентах, обладают выраженным сходством черт, правда, с некоторой поправкой на национальные особенности.

Современный рынок труда бросает вызов и работнику, и работодателю. Одни должны выжить в условиях высоких скоростей принятия решений, другие - адаптироваться к новой профессиональной среде, где на первые роли выходит новое поколение. Поколение Y (рожденные в 1984-2004 годах), массово выходящие сейчас на российский рынок труда, имеют свои плюсы и минусы. К основным плюсам можно отнести вовлеченность в цифровые технологии, эти люди отлично разбираются в существующих технологиях и приветствуют появление новых, а также стремятся профессионально реализоваться. Однако это поколение имеет немало минусов, обусловленных нашим национальным колоритом.

Вместе со сменой поколения совпал момент «перестройки» установления экономических законов, еще не проверенных на практике непосредственно в России. Следовательно, претерпели изменения и горизонтальные социальные взаимодействия, что повлияло на качество уровня развития в российских семьях. Особую роль играет модель воспитания, принятая в семье. Большая часть игроков – это дети родителей, которые в 1990-е набросились на ставшие доступными «блага цивилизации» и стали вольно или невольно руководствоваться известным тезисом: «в нашем детстве многого не хватало, так пусть у наших детей будет всё». То есть поколению Y в их семьях старались создать максимально комфортные условия в независимости от уровня достатка. К сожалению, эта особенность сформировала пласт молодежи, которая видит мир в розовых очках и не в состоянии адекватно воспринимать реальную действительность. Они считают, что кто-то должен их заинтересовывать, угождать им и защищать. Трудности в работе с людьми этого поколения возникают из-за их часто завышенной самооценки и чрезмерной самоуверенности. Они хотят играть важную роль в компании с самого первого дня работы и начать зарабатывать крупные деньги, получить высокий статус и уважение еще до того, как они реально этого заслужат.

Конечно, во всех поколениях есть разделение на определенные категории, одинаковыми люди быть не могут изначально, однако тенденции незаинтересованной ни в чем молодежи в настоящее время есть место быть. Я думаю, поколение Y, как и любое другое можно разделить на 3 категории: тех, кому ничего не нужно, кроме возможности потреблять и быть на иждивении государства, тех, кто готов жить «как все» и те, кому «надо больше всех». Вопрос только лишь в том, каков процент той или иной категории в поколении. Что касается поколения Y, то политическое, экономическое, социальное состояние страны дало толчок в большей степени формированию категории первой, а именно тех, кому вообще ничего не нужно, как

основной фактор формирования социума. Из-за пассивной жизненной позиции поколение Y частично оказалось дезориентировано.

Все больше молодых людей из поколения «Y» наполняют штат любой компании, а поколение работников из числа так называемых «беби-бумеров» и их начальников стремительно уходит в прошлое. В настоящее время поколение X становится главной движущей силой. Соответственно возникает проблема непонимания поколений в организациях, но эти конфликты поколений обусловлены не разницей в возрасте, а различием ценностей. Как правило, мы этих ценностей не замечаем, но под их действием они во многом определяют поведение человека: как он общается, развивается, решает конфликты, строит команды, управляет людьми, ставит цели и, конечно же, мотивирует, соответственно, у «ИКСов» и «ИГРЕКов» изначально различная организация рабочего и личного времени. Своеобразная расстановка акцентов на свою деятельность связана с особенностями индивидуального, в корне отличающегося видения и восприятия мира.

На данном этапе актуальна проблема подходов к развитию и управлению человеческим капиталом. Чтобы организация успешно существовала ей необходимы подготовленные во всех смыслах кадры. Так как происходит естественный процесс замещения предыдущего поколения, необходимо принять новое поколение как должное, помочь наработать недостающие качества и направить их потенциал и возможности в нужное русло. Для этого компания, обновляющая свой штат, должна помнить, что потребуются серьезные вложения в персонал, не только направленное на профессиональную подготовку, но и на развитие тех качеств, которых эти люди недополучили в юности. А именно ответственности, выносливости, целенаправленности и т.д.

Гибкий график, быстрый карьерный рост, сохранение баланса между работой и личной жизнью - таковы требования к работодателям со стороны молодежи. В сложившейся ситуации для организации будет уместнее и эффективнее вести гибкую политику по отношению к человеческому капиталу. Должны преобладать социально-психологические методы управления, базирующиеся на использовании закономерностей социологии и психологии. Они играют важную роль в работе с персоналом, так как направлены на конкретную личность работника и, как правило, строго персонифицированы и индивидуальны. В полнее естественно, что после обучения в организации молодежь начнет искать себе новые рабочие места за пределами компании, ведь «ИГРЕКам» как никому свойственна частая смена обстановок и поиск чего-то более лучшего. Впрочем, работодателю не стоит сожалеть об инвестициях в весомое развитие персонала, так как все компании в определенном смысле работают друг на друга, а значит, расставшись со своим сотрудником, работодатель имеет все шансы получить подготовленную замену.

Хотелось бы отметить, что существует проблема, обусловленная тем, что молодым специалистам необходимо нарабатывать опыт и ориентироваться в нынешней специфике рынка труда, однако малое количество организаций заинтересованы в том, чтобы в полном объеме обучить и дать квалификацию молодым кадрам. Часто отсутствие заинтересованности в обучении вновь прибывших в компанию, формирует у них определенные комплексы, что в дальнейшем отбивает у них стремление к инициативе и профессиональному росту. Нужна определенная система тесной двухсторонней связи между организациями и новым поколением и активное сотрудничество с учебными заведениями.

Проблему непонимания межпоколенческих отношений внутри организации нужно воспринимать как некую норму, обычное состояние для всех современных функционирующих предприятий. Ведь нынешнее время требует от поколения

формирование нового типа личности, который соответствует условиям современного, быстро развивающегося мира и переходным состоянием основных социальных институтов. Поколение Y как продукт современности может вывести российские организации на новый уровень, но для этого нужно понимание, поддержка и активное участие в становлении трудового пути нового поколения.