

ТЕОРИЯ ПОКОЛЕНИЙ В РАМКАХ КОНЦЕПЦИИ БЛАГОПОЛУЧИЯ СОТРУДНИКОВ

Хамылева У. А. (ИТМО)

Научный руководитель – преподаватель Стажарова Д. М. (ИТМО)

Введение. Последние годы все большее внимание уделяется концепции благополучия сотрудников на рабочем месте. При разработке мер регулирования HR-специалисты обращаются к разным инструментам и теориям. Одной из них является теория поколений Нейла Хоува и Уильяма Штрауса, которая была разработана в 1991 году [1]. В тот момент ученые разделили поколения на группы с двадцатилетним периодом.

Основная часть. Существует две основные формулировки теории поколений, используемых HR-специалистами российских компаний [3]:

1) Классическая теория поколений, сформулированная Штраусом и Хоувом, представляющая собой шесть поколений с разницей примерно в 20 лет [2].

2) Согласно теории Хоува и Штрауса история циклична и новый виток происходит каждые 80–90 лет, соответственно повторяются и фазы, которые входят в этот виток. Сначала идет период социального порядка и стабильности, далее приходит время духовного кризиса и культурных изменений, а последней фазой является упадок институций и рост индивидуализма, который завершается кризисом. Таким образом можно заметить, что история США и Российской Федерации во многом отличается, значит должны различаться и сами поколения. Поэтому в свою очередь российский историк Юрий Левада выделял такие поколения:

- Поколение послевоенного периода – 1941–1953 годы;
- Поколение оттепели – 1953–1964 годы;
- Поколение застоя – 1964–1985 годы;
- Поколение перестройки – 1985–1999 годы.

Соответственно подход к данным группам должен быть отличным от западных коллег.

В рамках исследования была выбрана сфера IT, а также IT отделы в среднем и крупном бизнесе, как определяющие основные потребности и желания сотрудников компании [1]. Также были выделены два основных поколения, которыми в основном представлены специалисты на рынке в данной сфере:

1) Поколение Z, адаптируемое к условиям работы еще быстрее прочих, которое ценит свое время и обычно предпочитают обходиться без сверхурочной работы, но как правило запрашивает высокую заработную плату [4].

2) Поколение Миллениалов Y, представляющее собой достаточно гибких сотрудников, способных выполнять большой объем работы и делающих упор на профессиональную самореализацию.

Выводы. Проведен анализ существующих подходов к формированию мер поддержания благополучия сотрудников на основе разных концепций теории поколений и выделены особенности каждой из них.

Список использованных источников:

1. Депутатова Л. Н., Шишкина К. А. МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА В КОНТЕКСТЕ ТЕОРИИ ПОКОЛЕНИЙ // Вестник ПНИПУ. Социально-экономические науки. – 2019. – № 2. – С. 178-191.
2. Теория поколений... X, Y, Z и A (альфа)- кто есть кто? Новостной портал ПГУ им. Т. Г. Шевченко // Сайт ПГУ им. Т. Г. Шевченко. Приднестровского государственного университета [Электронный ресурс]. – URL: <http://spsu.ru/news/4525-teoriya-pokolenij-x-y-z-i->

a-al-fa-kto-est-kto (дата обращения: 20.02.2025).

3. Поколение толковый словарь Ожегова // Сайт GUFO.ME [Электронный ресурс]. – URL: <https://gufo.me/dict/ozhegov/%D0%BF%D0%BE%D0%BA%D0%BE%D0%BB%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5> (дата обращения: 20.02.2025).

4. Грошева Е. К., Чуприна А. Д. ОТЛИЧИТЕЛЬНЫЕ ЧЕРТЫ И ОСОБЕННОСТИ ПОКОЛЕНИЯ Z // Бизнес-образование в экономике знаний. – 2021. – № 3. – С. 32-34.