

МОТИВАЦИЯ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАЗНЫХ ПОКОЛЕНИЙ

© 2021 Подлипская Арина Владимировна*
студент

Самарский государственный экономический университет
E-mail: arina_podlipskaya@mail.ru

Ключевые слова: мотивация, труд, трудовая деятельность, поколение, теория поколений, персонал, сотрудники, стимулирование труда.

В статье рассмотрены основные аспекты мотивации трудовой деятельности персонала на основании теории поколений Уильяма Штрауса и Нейла Хоува. Представлены ключевые положения теории, их взаимосвязь с мотивированием сотрудников, сравнительный анализ поколений, выявлены наиболее приоритетные системы ценностей, виды стимулирования, которые обеспечат работодателю качественную работу персонала и удовлетворят интересы обеих сторон.

В эпоху капитализма – появления рынка и конкуренции, для каждой организации было необходимым создание таких условий, при которых работодатели могли бы увеличить производительность труда персонала, занимать ведущие позиции среди конкурентов и быть в стабилизированном положении на рынке. Но одних благоприятных условий недостаточно для достижения вышеуказанной цели, поэтому потребовалось введение такого элемента как система мотивации. Профессор Шапиро А. С. вывел понятие мотивация трудовой деятельности: «Процесс удовлетворения работниками своих потребностей и ожиданий в выбранной ими работе, осуществляемый в результате реализации их целей, согласованных с целями и задачами предприятия, и одновременно с этим это комплекс мер, применяемых со стороны субъекта управления для повышения эффективности труда работников.¹ Данная формулировка содержит два ключевых и сходных аспекта: мотивация и стимулирование. Нередко руководители входят в заблуждение и отождествляют термины, понимая под ними некое поощрение сотрудников за качественно выполненную работу. На самом деле, оба определения разнородны, но при этом идентичны по функционалу, т. е. необходимы для улучшения производительности труда работников. Сам процесс удовлетворения интересов – это мотивационная система, а совокупность мер – стимулирование, которое усиливает мотивационную политику.

Мотивирование к труду обычно формируется до начального периода активной деятельности человека. Индивид начинает понимать ценности трудовой этики и морали. Мотивация отражает потребности, которые удовлетворяются при помощи трудовой деятельности. Ее формирование достаточно активно и обуславливается изменениями внутренних качеств персонала.

В настоящее время различают два вида мотивации: внутренняя и внешняя. Первая – это ответ на вопрос, почему люди вкладывают так много усилий в свою работу. Среди

* Научный руководитель – **Чеджемов Герман Асланбекович**, старший преподаватель.

внутренних факторов выделяют: самореализацию, самовыражение, личностный рост, аффилиацию. Их наличие показывает, что трудовая деятельность является неотъемлемой составляющей жизни. Вторая же направлена на получение материальных благ, т. е. сотрудник готов выполнять свою работу при условии последующего вознаграждения – денежное и эмоциональное поощрение, бонусы, карьерный рост, статус. Можно ли сказать, что один из видов более эффективен? Нет. Психологи доказали, что каждый вид мотивации увеличивает работоспособность сотрудника, но в дополнение друг с другом, так как перенасыщение, например, внешними факторами, влечет за собой исчезновение внутренних.

В настоящее время помимо видов, выделяют типы мотивации. Ученые предоставили несколько различных классификаций; в данной статье рассмотрим типологию по В.И. Герчикову. В своих работах он выделял пять основных типов ²:

- Инструментальный (работа – средство получения прибыли, но не ценность)
- Профессиональный (сотрудник ценит содержание работы)
- Патриотический (полезность для предприятия – главное, за что ценят персонал)
- Хозяйский (вся ответственность за его дело возлагается на работника)
- Избегательный (человек стремится к выполнению минимума своих обязанностей)

Кроме того, Владимир Исакович определил виды стимулирования, которые, как говорилось ранее, тесно взаимосвязаны с системой мотивации. Данная классификация состояла из следующих элементов³:

- Негативные (наказание, лишение заработной платы)
- Денежные (премии)
- Натуральные (предоставление недвижимости сотруднику)
- Моральные (благодарность)
- Патернализм (создание комфортных условий отдыха)
- Организационные (условия работы)
- Карьерное развитие

Сочетая все виды стимулирования, применив хорошо обдуманную систему мотивирования, работодатель сможет повысить не только качество производительности сотрудников, но и максимизировать прибыль организации.

Чтобы вышеуказанная система дала эффективные результаты, необходимо учитывать потребности и ценности сотрудника. Поскольку большинство организаций по всему миру имеют дело с необратимым эффектом неоднородного состава их рабочей силы, что тесно связано с наличием нескольких поколений на рабочих местах, поэтому стоит обратить внимание, к какому поколению принадлежит тот или иной работник. Изучив теорию поколений, можно подобрать соответствующую систему мотивации и стимулирования, что позволит компании достичь наилучших успехов.

В статье мы воспользуемся опорой на теорию поколений таких американских ученых, как В. Штрауса и Н. Хоува. В их понимании, «поколение – это совокупность всех людей, рожденных в промежуток времени, составляющий примерно 20 лет. Эти поколения разделяют общие убеждения и модели поведения, благодаря которым можно понять, как мотивировать сотрудника данного возраста»⁴. Существуют также альтернативные определения поколений, но в совокупности они подчеркивают, что это группы людей, родив-

шихся в одну и ту же эпоху, которые разделяют общий политический или социальный опыт, ценности, личности и черты сверстников.

В своей работе исследователи выделяли несколько видов поколений по временным рамкам:

- величайшее поколение (1901 – 1925);
- молчаливое поколение (1925 – 1944);
- поколение бэби-бумеров (1944 – 1967);
- поколение X (1967 – 1984);
- поколение Y – миллениалы (1984 – 2000);
- поколение Z (2000 – 2011);
- поколение альфа (с 2011).

Более подробно будет рассмотрено 4 поколения, так как первые два входят в ряд неработоспособных, как и последнее. Каждое из них имеет ряд специфических особенностей, но, тем не менее, они взаимодополняют друг друга.

Разнохарактерность поколений становится значительной проблемой для управляющих, так как им необходимо соотнести все интересы, ценности и потребности не только самой организации, но и каждого из них. Например, бэби-бумеры – поколение, родившееся в эпоху колоссального скачка рождаемости в послевоенное время. Это люди, которым свойственны консерватизм, командный дух, оптимизм, трудолюбие и стабильность. Их ведущие ценности состоят в следующем: денежные поощрения, которые определяют степень успешности, власть (часто занимают руководящие должности), какое-либо социальное вознаграждение, грамоты, трофеи и т. д., немало важным является и карьерный рост, с помощью которого они смогут показать свой профессионализм и трудолюбие.

Следующее поколение возникает во времена перестройки, развития рыночной экономики. Люди этого периода более прагматичны, также консервативны, как и бэби-бумеры, живут по четко составленному плану, стремятся к индивидуализму и саморазвитию, самостоятельно идут к достижению целей. Рабочее время не вытесняет личное, как это наблюдается у бэби-бумеров, а предпочтение отдается отдыху и семье, так как работа является неким средством достижения комфортных условий в их жизни. Поэтому для них важными мотиваторами являются: стабильная и высокая заработная плата, признание, личностный рост, дополнительное образование в качестве курсов, вебинаров за счет компании, какие-либо полезные маленькие презенты, направленные на их интересы. Обычно сотрудникам этого поколения руководители доверяют самые трудные поручения, делегируют свои полномочия, так как они настроены на усердное и честное выполнение трудовых обязанностей.

Поколение Y было сформировано в период глобальной цифровизации, развития технологий. Они в значительной степени отличаются от предыдущих поколений. Это люди, которые стремятся к самосовершенствованию, обладают высокими амбициями, разносторонностью, легко осваивают новый материал и быстро адаптируются на новом месте. Карьера не является смыслом жизни, но они намерены работать в свое удовольствие – наёмный труд уходит на второй план. Они нетерпеливы, долговременный труд не про них, так как желают получить всё и сразу, мгновенно оказаться на руководящей должности. Их жизнь начинает переселяться на просторы Интернета. Поэтому лучшей мотивацией для них будут условия, в которых предоставлен свободный, гибкий график работы, комфорт-

ность, высокая заработная плата, возможность работать в сети Интернет, возможность участия в инновационных проектах, выезда на различные мероприятия, командировки и конференции.

Последнее поколение, которое мы рассмотрим в данной статье – поколение Z. Интернет, социальные сети – вот с чего начинается их жизнь, а мир крутится только вокруг технологий. Люди этого поколения достаточно скрыты в общении, эгоистичны, амбициозны и самоуверенны. Они не умеют высказывать свое мнение и отстаивать свою точку зрения, не знают, чего хотят от жизни, зачастую не имеют навыков работы в команде, часто предпочитают работать в одиночестве и комфортных условиях – удаленно. Для зумеров мотивация жизненно необходима, иначе работодатель не получит хороших результатов от такого сотрудника. Самый эффективный метод привлечения к труду для зумеров – творческая, интересная работа, также они склонны к предпринимательскому делу, а если есть цель – сделают всё ради её достижения. Все мотиваторы, перечисленные в выше-описанных поколениях, не сработают на зумерах. Здесь необходимо уделить внимание их уникальности, четко и ясно поставить задачи, воспользоваться конструктивной критикой, предоставить дополнительные тренинги, вебинары для саморазвития, предоставить возможности для развития своего потенциала и творческих способностей, а также стараться хвалить за каждый положительный результат и давать материальное поощрение. Потребности и стимулы определяют деятельность человека как субъекта общественных отношений, в полной мере испытывающего влияние социального окружения, социальной системы в целом ⁵.

Проанализировав и сравнив характеристики, ценности, интересы и потребности каждого поколения, можно сказать, что все они очень разнообразны. Поэтому при построении системы стимулирования и мотивирования управляющему необходимо учитывать эту специфичность, чтобы настроить сотрудников на качественную и хорошую работу и достичь наилучших результатов в компании. Применение двух данных теорий позволит осуществить требования обеих сторон.

¹ Основы трудовой мотивации : учебное пособие / С.А. Шапиро. – 3-е изд., перераб. и доп. – М. : КНОРУС, 2016. – 268 с. – (Бакалавриат).

² Генкин Б.М. Экономика и социология труда: учеб. для вузов. – 7-е изд., доп. – М.: Норма, 2007. – 448.

³ Герчиков В.И. Управление персоналом: работник – самый эффективный ресурс компании. – М.: ИНФРА-М, 2008. – 282 с.

⁴ Теория поколений X, Y, Z, беби-бумеров, альфа в России – их ключевые особенности и различия – Интернет-журнал про информационные технологии / Prostudio Agency.

⁵ Ургалкин Ю.А., Бондарев С.И., Чеджемов Г.А. Экономическое поведение человека в условиях становления рыночной экономики в современной России// Экономика и социология.2014г.№4(24) С.21.

MOTIVATION OF LABOR ACTIVITY OF DIFFERENT GENERATIONS

© 2021 Podlipskaya Arina Vladimirovna
Student
Samara State University of Economics
E-mail: arina_podlipskaya@mail.ru

Keywords: motivation, labor, labor activity, generation, theory of generations, personnel, employees, labor promotion.

The article deals with the main aspects of the motivation of personnel's labor activity based on the theory of generations of William Strauss and Neil Howe. The key provisions of the theory, their relationship with employee motivation, a comparative analysis of generations are presented, the most priority value systems, types of incentives that will provide the employer with high-quality staff work and satisfy the interests of both parties are identified.