

Представления молодого поколения о современном лидере

Ярцева Светлана Александровна

Студент (магистр)

Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Факультет
бизнеса и менеджмента, Москва, Россия

E-mail: svetlana.yartseva@yandex.ru

Одна из главных целей современного работодателя - привлечение и удержание способных и талантливых сотрудников, но вместе с этим возрастает количество факторов, влияющих на данный процесс. Одной из относительно новых тенденций становится учет влияния демографических факторов, возрастных в частности. Успешное управление вопросами поколений в будущем может повлиять на успех компаний на рынке, а также на стабильность внутри организации.

Какими способами можно расширить возможности качественного управления человеческими ресурсами, учитывая поколенческий фактор? Одним из таких способов может стать применение к управленческим процессам научных фактов и знаний о поколениях, получивших начало в русле социологии и антропологии. Вариантом воплощения «теории» поколений в практике управления человеческими ресурсами могут стать процессы лидерства и руководства, «настроенные» в соответствии с имеющимися о поколениях данными.

Современные отечественные авторы приводят различные трактовки понятия «поколение». Демографическое поколение - совокупность сверстников, родившихся в одно время и образующих возрастную слой населения. Символическое поколение - общность современников, жизнь которых совпала с особым периодом истории, сделав их свидетелями и участниками одних и тех же исторических событий [1]. Выделяются следующие признаки, присущие поколению:

- общность социальных условий формирования и жизненного опыта
- общность решаемых задач, реализуемых социальных ролей и функций
- общность доминирующих возрастных социально-психологических черт [2].

Демограф Нейл Хоув (Neil Howe) и историк Уильям Штраус (William Strauss), проанализировав историю США последнего столетия, выделили шесть поколений [6]. К реалиям российской действительности предложенную модель адаптировали психолингвист Евгения Шамис и психолог Алексей Антипов [3]. Исследователями была представлена своя поколенческая классификация, в рамках которой ими выделено так называемое поколение Y.

Годы рождения представителей данного поколения приходятся на 1983-2003. Исследователи выделяют основные характерные поколенческие черты:

- Отсутствие информационных и коммуникативных барьеров [5].
- Желание оттянуть момент перехода во взрослую жизнь.
- Завышенные ожидания и требования молодёжи относительно своего трудоустройства [4].

Попытаемся построить теоретическую модель «представления о современном лидере молодого поколения», основываясь на имеющихся характерологических особенностях молодого поколения (поколение Y), а также на основе собранных взглядов на процессы лидерства в группе [7](см. рис. 1).

Информацию можно представить в виде своеобразного баланса, представленного на рисунке 2.

Далее в рамках исследования был проведен качественный контент-анализ проведенных глубинных интервью. Выделено 6 основных тем высказываний (мета-категорий):

Тема 1: Демографические характеристики лидера

Наиболее часто встречающейся демографической характеристикой в ответах респондентов становится пол лидера. Отметим, что наблюдается полное отсутствие единства во мнениях: в представлении наших интервьюируемых лидером может быть как мужчина, так и женщина.

Тема 2: Отношение к диаде «лидер-подчиненный»

Яркой характерной чертой современного лидера, по мнению респондентов, становится отказ от авторитарности и применения силы. Санкции не приветствуются, а путем преодоления, возникших неурядиц признается диалог и совместная работа над ошибками.

Тема 3: Коммуникация

Здесь, во-первых, отметим отсутствие коммуникативных барьеров между лидером и его последователем. Во-вторых, способность и желание современного лидера использовать новые способы коммуникации для работы и межличностного общения.

Тема 4: Цели и результат

Рассматриваемое поколение отмечает, что последует за лидером ориентированным в первую очередь на обще групповые цели и только потом на цели личные.

Тема 5: Знания и опыт

Немаловажны процессы трансляции знания и опыта. Учиться можно не только у лидера, лидер также может осознавать неполную осведомленность в некоторых вопросах и обращаться за помощью к последователям. Респонденты особо выделили желание видеть в лидере личность, заинтересованную в их профессиональном и личном развитии.

Тема 6: Ценности и духовность

Лидер зачастую неординарная личность, имеющая не только богатый профессиональный опыт эксперта, но и богатый жизненный опыт. Помимо прочего лидер в некоторых ситуациях еще и некая опора для его последователей в разрешении рабочих и личных проблем.

Возвращаясь к предложенной ранее теоретической модели (рис. 2) образа лидера у молодого поколения, можно заключить, что имеет место относительно точное совпадение выдвинутых предположений и полученных эмпирических данных.

В современных реалиях крайне важно выявить условия построения рабочего процесса со стороны работодателя для максимально продуктивной реализации стратегии привлечения и удержания, а также дальнейшей успешной работы именно молодых специалистов, представляющих новое поколение. Это связано, прежде всего, с прочно установившимися общемировыми тенденциями старения экономически активного населения. В этом видится практическая значимость поднятой темы. Научная значимость, учитывая факт отсутствия серьезных научных публикаций на заданную тему, также становится неоспоримой.

Источники и литература

- 1) Вишневский Ю.Р., Шапко В.Т. Социология молодежи. Н. Тагил, 1995.

- 2) Лисовский В.Т. Духовный мир и ценностные ориентации молодежи России: Учебное пособие. СПб.: СПбГУП, 2000.
- 3) Шамис Е., Антипов А. Теория поколений // Маркетинг Менеджмент. 2007. №6.
- 4) Alsop, Ron (2008-10-21). The Wall Street Journal. Retrieved 2008-10-24. «The Trophy Kids Go to Work».
- 5) Francesc Pedró. The New Millenium Learners: Challenging our Views on ICT and Learning. OECD-CERI May 2006 <http://www.oecd.org/dataoecd/1/1/38358359.pdf>
- 6) How N., Strauss W. Millennials Rising: The Next Great Generation. 2000.
- 7) Stogdill R. M. Handbook of Leadership. A survey of theory and research. N.Y., 1974.

Иллюстрации

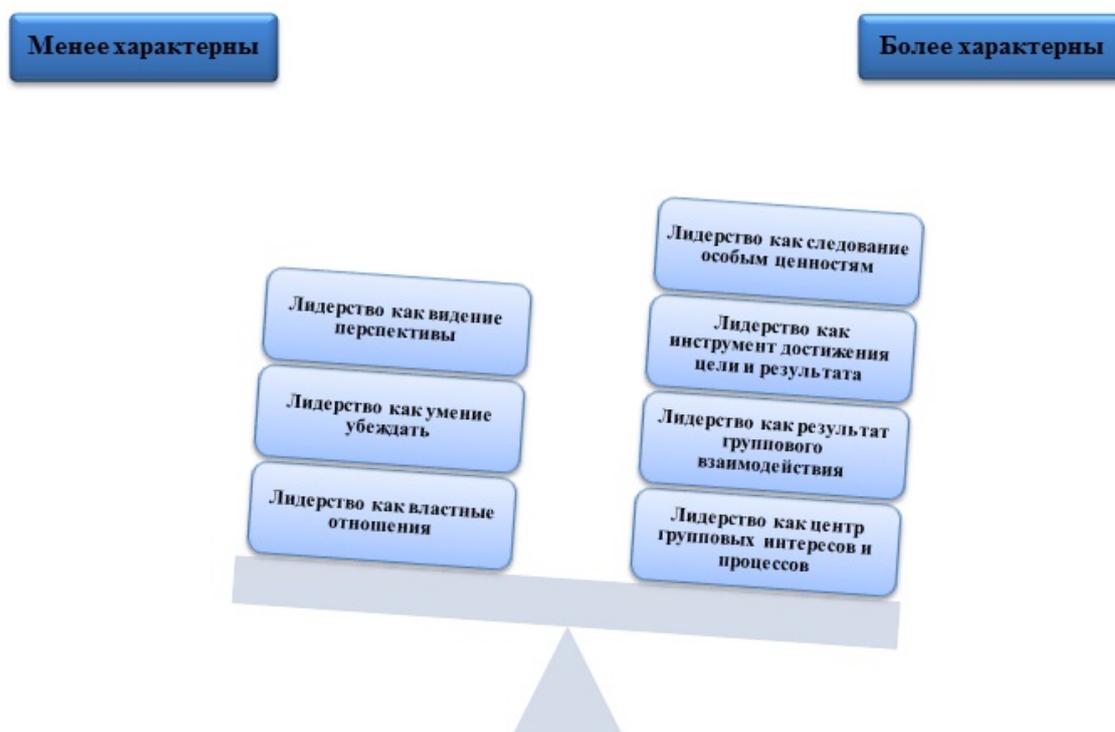


Рис. 1. Итоговая модель

Формулировка подхода	Характерные качества поколения
Лидерство как следование особым ценностям	+ Ценность общения без границ; + Либерализм; Толерантность + Способность выделиться из толпы + Баланс «жизнь-карьера»
Лидерство как видение перспективы	- Немедленные показатели и результаты работы; - «Жизнь здесь и сейчас»
Лидерство как результат группового взаимодействия	+ Поиск «Учителя» (общепризнанная успешная личность, эксперт) и объединение вокруг него.
Лидерство как центр групповых интересов и процессов	+ Поиск «Учителя» (общепризнанная успешная личность, эксперт) и объединение вокруг него.
Лидерство как искусство достижения согласия	+ Принятие решений на основе обсуждений и экспертных оценок + Взаимный обмен информацией, мнениями.
Лидерство как умение убеждать	- Принятие решений на основе обсуждений и экспертных оценок - Взаимный обмен информацией, мнениями.
Лидерство как инструмент достижения цели и результата	+ Немедленный результат и последующее вознаграждение + Чёткий план по достижению целей
Лидерство как властные отношения	- Принятие решений на основе обсуждений и экспертных оценок - Отрицание иерархизированных организационных структур и жестких политик

Рис. 2. Соотношение основных подходов к лидерству и характерологических особенностей поколения