

Направление развития государственного сектора в России на основе теории поколений Н.Хоува и В.Штрауса

Научный руководитель – Султанов Казбек Камилович

Новикова Елена Сергеевна

Студент (специалист)

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Филологический факультет, Кафедра истории русской литературы XX–XXI века, Москва, Россия

E-mail: elene27.01.1993@mail.ru

В соответствии с теорией Н. Хоува и В. Штрауса, каждое из выделенных ими поколений имеет характерные особенности, которые сложились под влиянием тех условий (экономическая ситуация, политический режим, потрясения, идеология и т.д.), в которых данное поколение формировалось. В свою очередь, оно вступает в трудоспособный возраст и меняет мир, создает новые реалии, которые влияют на жизнь общества.

Поколение Y, рожденное в 1983-2000 годы, вступило в пору трудовой жизни и занимает, по данным Федеральной службы государственной статистики на 2016 год, 21,9% рабочих мест. [2, с.23]. Поскольку своими ценностями и навыками оно отличается от предыдущего поколения, то рынок труда получает приток кадров, ожидающих от работы иных условий, и сталкивается с необходимостью адаптации к их приоритетам [6]. Сфера бизнеса легче приспосабливается к запросам времени и в большей степени ориентирована на молодых специалистов, быстрее внедряет новые технологии, перенимает методики управления. В отличие от коммерческой сферы, государственный сектор, как крупная система со сложной иерархией, менее поворотлива и ориентирована на сохранение и поддержание существующего порядка.

В перечень ценностей поколения Y, описанного Н.Хоувом и В.Штраусом, входят: баланс между работой и жизнью, возможность решать задачи удаленно, развитые технологии, оптимизация труда, поощрения. [1, с.295-312]. Именно в период активной трудовой деятельности «миллениалов» появилась категория самозанятых, значительно возросло число людей, работающих удаленно. По данным Федеральной службы государственной статистики [6], количество самозанятых в России в 2018 году составило 20,1%, а также значительно возросло число людей с удаленной работой. В составе кадров муниципальной службы наибольшую долю составляют люди 40-59 лет, т.е. представители поколения X и «бэби-бумеры»; их, по данным Росстата, 52,6%, а доля представителей поколения Y (30-39 лет) составляет 42,8% [3, т.4, с.30]. Однако в течение следующих 15-20 лет представители старших поколений в большинстве своем уступят место поколению Y, за которым последуют высокотехнологичное поколение Z и Альфа. Следовательно, 20 лет - максимальный срок, за который государственный сектор предположительно трансформируется в соответствии с запросами времени.

Анализируя вышесказанное, становится понятно, что актуальность приобретает вопрос о том, в каком направлении будут происходить изменения в государственном секторе. Исходя из основных характеристик поколения Y, для привлечения трудовых кадров работодателю необходимо учесть их ценности. Так, одной из базовых ценностей поколения является свобода и баланс между работой и личной жизнью [5]. Строгий рабочий график, принятый в госучреждениях, непривлекателен для людей, которые предпочитают непривязанность к рабочему месту и возможность выполнять часть работы удаленно.

Следовательно, можно предположить, что государственные компании возьмут на вооружение вектор развития бизнеса и перестроят работу так, чтобы предложить соискателям возможность решать часть задач удаленно. Для этого понадобится более совершенное техническое оснащение рабочего пространства, что будет соответствовать духу поколений, с детства привыкшим к использованию высоких технологий. Следствием этого, предположительно, станет размывание границ рабочего времени, ведь одной из ценностей поколения Y является персонификация, индивидуальный подход и комфорт [7]. Кроме того, востребованными у поколения Y уже сейчас являются вакансии, предполагающие возможности для саморазвития, ведь это одна из ключевых ценностей людей, родившихся в 1980-2000 годы. Поскольку ценностью рассматриваемого поколения является комфорт и высокая технологичность, среди крупных работодателей прослеживается тенденция не только к развитию корпоративной культуры, но и созданию комфортного рабочего пространства для сотрудников, включающего возможности питаться и отдыхать в рабочее время. Можно предположить, что эта тенденция частично будет перенята государственными компаниями.

Представляется важным отметить такое явление, как сокращение дистанции между руководством и подчиненными. А.Вежбицкая, исследуя концепты русских, англичан и американцев, отмечает такую категорию, как дистанция «по горизонтали» (между подчиненными) и «по вертикали» (между руководством и подчиненными). Лингвист освещает в менталитете русских большую дистанцию «по вертикали» и меньшую «по горизонтали» [4, с.49-51]. Современная тенденция, которая, предположительно, получит развитие в будущем, это сокращение дистанции между руководством и подчиненными благодаря развитию корпоративной культуры, учету в организации труда человеческих потребностей сотрудников. Одной из причин актуальности такой тенденции может являться низкая значимость статуса и авторитета для поколения Y и широкие возможности для коммуникации благодаря использованию социальных сетей.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что не только условия жизни влияют на ценности поколения, но и само поколение формирует условия жизни социума в соответствии со своими ценностями. Что является ключевым фактором, задающим направление развития госсектору? Как портрет поколения повлияет на другие сферы жизни социума? Это вопросы для дальнейшего исследования.

Источники и литература

- 1) 1. Howe N., Strauss W. Generations: The history of America's future, 1584 to 2069. New York, 1991.
- 2) 2. Федеральная служба государственной статистики. Труд и занятость в России. М., 2017
- 3) 3. Федеральная служба государственной статистики. Состав работников, замещающих муниципальные должности и должности муниципальной службы, по полу, возрасту, стажу, уровню образования, специальностям и направлениям подготовки базового высшего профессионального образования на 1 октября 2016 года. М. 2017.
- 4) 4. Коляда А.А. Национальный менталитет и его отражение в языке СПбГУ 2017.
- 5) 5. Ожиганова Е.М. Теория поколений Н.Хоува и В.Штрауса. Возможности практического применения. Бизнес-образование в экономике знаний. М.2015.

- 6) 6. Федеральная служба государственной статистики: https://www.gks.ru/labour_force
- 7) 7. Материалы: Проект «Теория Поколений в России» (RuGeneration) [электронный ресурс] <https://rugenerations.ru>