

Образец ссылки на эту статью: Черкасова Е.С. Мотивация как метод управления поколением // Бизнес и дизайн ревю. 2023. № 2 (30). С. 95-103.

УДК 005.95

МОТИВАЦИЯ КАК МЕТОД УПРАВЛЕНИЯ ПОКОЛЕНИЕМ

Черкасова Екатерина Сергеевна

НОЧУВО «Московский экономический институт», Москва, Россия (109390, Москва, ул. Артюхиной, д. 6, корп., магистрант, факультет менеджмента, Kate_zh@bk.ru

Аннотация. Мотивация является основным коэффициентом, определяющим достижения определенных людей, организаций, а также обществ. Установлено, что в различных поколениях движущей силой мотивации людей представлены разные факторы. В статье разбирается мотивация поколений, а также условия, которые движут ею. Цель исследования: сравнение мотивационной системы Пирамиды потребностей по Маслоу с учетом представителей Теории поколений Уильяма Штрауса и Нейла Хоува. Сделан вывод о том, что специалисту отдела кадров, руководителю организации стоит не забывать о системном, целостном подходе, конкретных условиях и конкретном коллективе для того, чтобы разработать подходящую систему мотивации трудовой деятельности.

Ключевые слова: поколения; мотивация; управление персоналом.

MOTIVATION AS A GENERATION MANAGEMENT METHOD

Cherkasova Ekaterina Sergeevna

NOCUVO «Moscow Economic Institute», Moscow, Russia (109390, Moscow, Artyukhin St., 6, building 9), Master Student, Faculty of Management, Kate_zh@bk.ru

Abstract. Motivation is the main factor that determines the achievement of certain people, organizations, and societies. It has been established that different factors are the driving force behind people's motivation in different generations. The article examines the motivation of generations, as well as the conditions that drive it. The purpose of the study is to compare the motivational system of the Pyramid of Needs according to Maslow, taking into account the representatives of the Theory of Generations William Strauss and Neil Howe. It is concluded that the specialist of the personnel department, the head of the organization should not forget about a systematic, holistic approach, specific conditions and a specific team in order to develop a suitable system of motivation for work.

Keywords: generations; motivation; personnel management.

Введение

Имеется достаточно немало теорий поколений, и взгляды авторов расходятся. Прежде всего поговорим о концепции американских исследователей Уильяма Штрауса, а также Нейла Хоува. Значение теории поколений Штрауса и Хоува в том, то, что в среднем каждые 20 лет рождаются люди, мировоззрение, а также умение которых далеко не похожи с идеологиями предшественников.

В российской научной литературе в последние годы появился целый пласт исследований. Назовем лишь некоторые. Так, Н.В. Самоукина формулирует конкретные рекомендации по управлению российским персоналом в условиях кризиса с учетом ценностей, важных для сотрудников разных поколений [1, с. 94-101; 2, с. 44-49]. Н.А. Зайцева обосновывает тезис о цикличности поколений и наличии так называемые «пограничников» (людей, родившихся в период плюс – минус три года от границ каждого поколения) [3, с. 220-236]. И.А. Немцев в теории поколений видит ключ к пониманию коммуникационного процесса в обществе [4, с. 135-140]. О.Н. Скоблик рассматривает теорию поколений как инструмент анализа процессов развития и формирования личности [5, с. 472-475]. Для П.Д. Капишевой теория поколений – один из инструментов менеджера [6, с. 16]. С.А. Бутова и И.В. Осипова связывает теорию поколений с проблемой производительности труда [7, с. 86-92].

Один с ключевых моментов результативного управления — это утверждение, то, что в интересах того, чтобы стимулировать кого-то что-то совершить, необходимо, чтобы он захотел это выполнить. Производительность компании находится в зависимости со степенями мотиваций действий сотрудников, то, что определяет актуальность проведения исследования факторов, оказывающих большое влияние в трудовую активность личности, раскрытия методов эффективной мотивации работников, с целью использования в практике современных трудовых взаимоотношений. Для того чтобы начать анализ феномена мотивации в контексте результативного труда, следует выяснить смысл данного явления в широком смысле, его общее теоретическое понятие. Что мы представляем, мотивация в целом – есть комплекс факторов, характеризующих поведение; объяснение деятельности человека.

В менеджменте тезис «мотивация» употребляется в наиболее узком значении. Под мотивацией мы можем исследовать ответственное формирование определенных мотивационных состояний у других людей. В данном контексте мотивация непосредственно связана вместе с процессами управления персоналом. Подобным способом любой человек мотивирован в собственной повседневной жизни, в том числе и на работу; но имеется отличия в степени, а также уровня мотивации. Выстраивание действенной мотивационной структуры организации наступает вместе с определением потребностей работников, а также развитием системы оплаты труда различных групп, служащих в виде всевозможных материальных, а также нематериальных стимулов.

Мотивация в виде стратегии решения трудовых вопросов нацелена в более глубокую реализацию потенциала сотрудника в доли раскрытия систем его ценностей, а также заинтересованностей. Качественно реализованные мотивационные проекты дают возможность нам гарантировать высочайшую ценность рабочих процессов в системе ценностей работников, а также совершенствовать побудительную корпоративную этику.

Цель исследования: сравнение мотивационной системы «Пирамиды потребностей» по А. Маслоу с учетом представителей Теории поколений Уильяма Штрауса и Нейла Хоува.

Методы исследования

При работе над статьей использовались следующие методы: анализа, формирования и развития трудового потенциала; метод сбора и анализа данных о поколениях.

Результаты исследования и их обсуждение

Существует огромное число абстрактных подходов к феномену мотивации, понимание любого из которых содержит немаловажную фактическую пользу с целью построения успешной мотивационной концепции компании. Американский специалист по психологии Абрахам Маслоу (рисунок 1) построил собственную систему мотивации, основанную в иерархической системе потребностей, которую он разделял в две категории – первичную физиологическую и вторичную духовную.



Рисунок 1 – Пирамида Маслоу

«Я совершенно убеждён, что человек живёт хлебом единым только в условиях, когда хлеба нет, — разъяснял А. Маслоу. — Но что случается с человеческими стремлениями, когда хлеба вдоволь и желудок всегда полон? Появляются более высокие потребности, и именно они, а не физиологический голод, управляют нашим организмом. По мере удовлетворения одних потребностей возникают другие, всё более и более высокие. Так, постепенно,

шаг за шагом человек приходит к потребности в саморазвитии — наивысшей из них»¹.

Согласно А. Маслоу физиологические потребности объединены вместе с биологическими потребностями, нуждами безопасности, а также общественными нуждами; в то время как духовные потребности охватывают потребности в оценке, а также самореализации. Согласно его теории, потребности могут быть реализованы человеком в соответствии с установленной иерархией, а также в случае, если физиологические потребности никак не станут удовлетворены, духовные потребности утратят собственную важность. В соответствии с принципом иерархии, созданным А. Маслоу, потребности каждого новейшего уровня станут важными для человека лишь впоследствии удовлетворения прошлых запросов. В соответствии с теорией А. Маслоу, неудовлетворенная потребность содержит главную ценность. Более сильные доказывающие нематериальные факторы содержат успех значимости работника, отчетливо отрегулированная система с целью постановки точных рабочих задач, порядочность, а также «прозрачность» в труде, найме и т.д. Дефицит аналогичных условий, безусловно, приводит к мотивации работника.

Таким образом, мотивация персонала представляет немаловажную значимость для корпоративных целей организации. Важнейшая проблема мотивации персонала – подтолкнуть работников к эффективной трудовой деятельности, реализовывать важные цели организации, увеличить профессионализм, а также квалификацию работников.

Здесь же возникает представление о «поколении» – социально-демографическом, а также культурно-историческом обществе людей со всеобщими возрастными и социокультурными данными, обусловленными особенностью определенного исторического периода. Поколение характеризуется характерными социокультурными, социально-психологическими, мировоззренческими, нравственными, а также этнокультурными особенностями, едиными духовными конструкциями. Ценностная иерархия, усваиваемая индивидуумом вплоть до 12-14 года, формирует глубочайшие подсознательные мировоззренческие подходы, которые никак не являются очевидными.

Согласно взглядам Н. Хауи и У. Штрауса исторические движения цикличны, и каждый период продолжается приблизительно 80-90 лет. А это столько же, сколько продолжается человеческая жизнь. «При этом один цикл разделяется в четыре периода, каждый с которых характеризуется сформировавшимися в мире ценностными ориентациями, а также установками. Исследователи изучили, а также детально представили типичный коллективный образ любого поколения американской цивилизации со времен Великой депрессии вплоть до наших дней. Результатом данной деятельности стало определение типов поколений, а именно:

¹ Пирамида потребностей по Маслоу // Википедия. [Электронный ресурс] URL: <https://ru.wikipedia.org/?oldid=92958690> (дата обращения 11.03.2023).

- Поколение GI или Великое («герои») – люди, рожденные в период с 1900 по 1923 гг.

- Молчаливое («художники») – рожденные с 1923 по 1943 гг.

те, кто встречается почти в каждом коллективе:

- Беби-бумеры («странники») – 1943...1963 гг.

- Поколение X («пророки») – 1963...1984 гг.

- Поколение Y («герои») – 1984...2000 гг.

- Поколение Z («художники») – начало 2000 г.

- Поколение Альфа – дети, появившиеся на свет после 2003 г.

В настоящее время концепция поколений применяется в демографии, социологии, а также в маркетинге.

Представители поколения Беби-Бумеры. Образ этого поколения — тот самый пионер, что посмотрел добродушные советские кинофильмы, воспитывался трудолюбивым и скромным. Его отец с матерью и родители всех его товарищей трудились на заводах, а также в академических институтах и «были сама скромность и не перечили руководству».

Окончание мировой войны — это период характеризуется верой абсолютно всех в ясное будущее. Начиная с младенчества существовала установка «чтобы хорошо жить, следует исправно работать». Вот некто и трудится на скромной должности с маленьким, зато стабильным окладом и даже счастлив. Научные открытия, первый запуск спутника и полёт первого человека в космическое пространство объясняет верование этого поколения в силу государства. Все без исключения беби-бумеры трудятся на перспективу, рассчитывая на стабильное, положительное будущее [8, с. 273-278].

Общество данного поколения обладают такими особенностями, как ответственность, скрупулёзность, отличные знания и коммуникативные навыки, предсказуемость.

За свою преданность общему делу бэби-бумеры хотят получать достойную награду – и в виде хорошего заработка, и в виде высокой оценки своего труда.

Представители поколения X. Они никак не верят будущему и поняли, что жизненный путь — непрост. Они прошли период массовых общественно-политических изменений. Они превосходно понимают, что такое трудности, самостоятельность, а также выживание. Однако инфантильность, а также упадничество — не их история. Они все время активны, сообразительны.

Собственно, по этой причине представители данного поколения зачастую открывают собственное дело. Они, согласно собственной природе, предприниматели, каковых не сломит никакой экономической кризис и возвышенно оценивал материальные ценности.

Плюсы: страсть к конкурентной борьбе, желание к профессиональному повышению, бережливость, прагматичность, требовательность к себе и своему труду. Они гибкие, а также стремительные в обучении, независимы в труде, у них нет стремления повиноваться суровым законам. Минусы: не любят отклоняться от плана, не соглашаются с чужим мнением.

Согласно аналогии с прошлым поколением – это командные игроки. В случае если команду оставит хотя бы один игрок, в таком случае сломается вся система.

Представители поколения Y. Модель по теории Y отражает передовую, творчески активную часть общества. Стимулы побуждения к труду в теории Y располагаются в следующем порядке: самоутверждение, моральное и материальное поощрение, принуждение.

Сегодняшнее поколение Y – это независимые, а также раскрепощенные люди, адаптированные к переменам, общительные, а также позитивные. Свободно контактируют, понимают, что такое виртуальность. Ценности поколения Y сформировались под воздействием экономического роста, их различает с предшественниками высочайшая компьютерная подготовленность, независимость в выборе, обширный круг интересов, а также отсутствие шаблонного подхода к работе.

Поколение Y открывает себя во фрилансе, творчестве, превосходно ориентируется в популярных веяниях, почитает собственную независимость, а также самостоятельность. Они отличные сотрудники, легкие на подъем: стремительно адаптируются к изменениям, участвуют в коллективной жизни организации, их нередко отправляют в служебные командировки. Подобное общество нацелено на стремительно растущее эффективное продвижение по службе: медленный рост «от низов» вплоть до «верхушки» их не привлекает. Работники поколения Y желают стремительными темпами вырасти в профессиональной сфере, приобретая мгновенно большие вознаграждения. Они имеют все шансы изучать ряд специальностей, учиться дистанционно, а также овладевают рядом потоков разносторонней информации.

Плюсы: новаторство мышления, многозадачность, высокий эмоциональный интеллект, стремление к минимализму, способность трудиться в команде, научно-техническая подготовленность. Минусы: непредвиденность, самонадеянность, сложность с самоидентификацией, предпочитают выходить за границы правил.

Представители поколения Z. Поколение Z – по—настоящему цифровое поколение. Их еще принято называть «центениалы» [9, р. 50002]. Учитывая возраст этого поколения, их профессиональную мотивацию оценивать рано. Специалисты предполагают, что люди этого поколения будут интересоваться инженерно—техническими вопросами, биомедициной, робототехникой и искусством². Они появились в цифровой среде, они воспитаны в информативных технологиях, стремительно обрабатывают информацию, а также разбираются в новаторских исследованиях. Дошкольник 4-5 года способен без помощи других использовать Интернет, в тоже время осуществлять несколько задач.

² Красавцева М. Теория поколений XYZ: секреты управления при удаленной работе [Электронный ресурс] URL: <https://news.pressfeed.ru/teoriya-pokolenij-xyz-sekretu-upravleniya-priudalennoj-rabote/> (дата обращения: 17.03.2023).

Плюсы: самообучаемость, интернет 24/7, толерантность, креативность, познание трендов.

Минусы: лень, инфантильность, болезненные чувственные взаимосвязи, рассеянность, легкомысленность.

Поколение двадцатилетних свыклись регулярно обучаться: ролики, подкасты, научные вебинары, а также курсы. Это может помочь им изучать новейшие течения, а также стремительно двигаться в карьере. Важное, чтобы задача была достигаемой и никак не демотивировала. При поставке им задания следует разрисовать все без исключения моменты согласно пунктам. Они никак не готовы трудиться на перспективу, в отличие от беби-бумеров. Им необходим итог, а также сопричастность, по этой причине мотивация иная. Не таким образом материальны, как предыдущие поколения, желают извлекать удовлетворение от собственной работы.

Поколение «Альфа». Поколение «Альфа». На них сильно повлияли такие события, как международный финансовый кризис; многочисленные теракты, боевые воздействия в множествах государствах мира; формирование науки, новейшие технологические процессы.

При этом в Интернете Альфа, как и поколение Z не только общаются, но также обучаются, находят увлечения, формируют собственный индивидуальный стиль, работают. Не давать возможности использовать Интернет, а также пользоваться гаджетами это наиболее страшная для них демотивация. С целью эффективной деятельности немаловажно обеспечивать их как можно большим количеством разных устройств. Реальный, а также цифровой мир для них не соседствуют, а мягко перетекают друг в друга. Поколение Z не способны сосредоточиваться долгое время на какой-либо задаче, данных.

Выводы

Подводя итоги, стоит отметить, что каждый сотрудник требует индивидуального подхода. Есть общие тенденции, которые можно проследить и исходя из них разработать систему мотивации. Но не стоит забывать о том, живя и трудясь в обществе, человек не может не зависеть в своих решениях и поступках от влияния окружения. Существует множество других факторов, таких как характер, психотип, темперамент. Специалисту отдела кадров, руководителю стоит не забывать о системном, целостном подходе, конкретных условиях и конкретном коллективе для того, чтобы разработать подходящую систему мотивации трудовой деятельности.

Список литературы

1. Самоукина Н.В. Теория поколений и управление персоналом в условиях кризиса // Мотивация и оплата труда. 2009. № 2. С. 94-101.
2. Самоукина Н.В. Теория поколений и система мотивации персонала в компании // Управление корпоративной культурой. 2013. № 1. С. 44-49.

3. Зайцева Н.А. Теория поколений: мы разные или одинаковые? // Российские регионы: взгляд в будущее. 2015. Т. 2. № 2. С. 220-236.
4. Немцев И.А. Теория поколений как ключ к пониманию коммуникационного процесса в обществе // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. 2018. № 12-1. С. 135-140.
5. Скоблик О.Н. Теория поколений как инструмент анализа процессов развития и формирования личности // Проблемы современного педагогического образования. 2019. № 63-1. С. 472-475.
6. Капишева П.Д. Теория поколений как инструмент менеджера // Бизнес и общество. 2021. № 1 (29). С. 16.
7. Бутова С.В., Осипова И.В. Производительность труда в России и теория поколений // Естественно-гуманитарные исследования. 2021. № 38 (6). С. 86-92.
8. Кириллова О.Г., Гусева Е.В. Место теории поколений в развитии современной теории управления персоналом // Экономика устойчивого развития. 2015. № 3 (23). С. 273-278.
9. Orishev A., Mamedov A., Grachev A., Pichuzhkin N., Sherstyuk M. Gamification in teaching historical disciplines: from the experience of the Timiryazev academy // Proceedings II International Scientific Conference on Advances in Science, Engineering and Digital Education (ASEDU-II-2021). Conference Proceedings. Krasnoyarsk, 2022, p. 50002.
10. Дэвид Стиллман, Иона Стиллман. Поколение Z на работе. Как его понять и найти с ним общий язык. М.: Манн, Иванов и Фербер, 2018. 272 с.

References

1. Samoukina N.V. Teoriia pokolenii i upravlenie personalom v usloviakh krizisa (The theory of generations and personnel management in a crisis), *Motivatsiia i oplata truda*, 2009, no 2, pp. 94-101.
2. Samoukina N.V. Teoriia pokolenii i sistema motivatsii personala v kompanii (The theory of generations and the system of personnel motivation in the company), *Upravlenie korporativnoi kulturoi*, 2013, no 1, pp. 44-49.
3. Zaitseva N.A. Teoriia pokolenii: my raznye ili odinakovye? (The theory of generations: are we different or the same?) *Rossiiskie regiony: vzgliad v budushchee*, 2015, Vol. 2, no 2, pp. 220-236.
4. Nemtsev I.A. Teoriia pokolenii kak kliuch k ponimaniu kommunikatsionnogo protsessa v obshchestve (The theory of generations as a key to understanding the communication process in society), *Mezhdunarodnyi zhurnal gumanitarnykh i estestvennykh nauk*, 2018, no 12-1, pp. 135-140.
5. Skoblik O.N. Teoriia pokolenii kak instrument analiza protsessov razvitiia i formirovaniia lichnosti (The theory of generations as a tool for analyzing the processes of development and personality formation), *Problemy sovremennogo pedagogicheskogo obrazovaniia*, 2019, no 63-1, pp. 472-475.
6. Kapisheva P.D. Teoriia pokolenii kak instrument menedzhera (The theory of generations as a manager's tool), *Biznes i obshchestvo*, 2021, no 1 (29), p. 16.
7. Butova S.V., Osipova I.V. Produktivnost truda v Rossii i teoriia pokolenii (Labor productivity in Russia and the theory of generations), *Estestvenno-gumanitarnye issledovaniia*, 2021, no 38 (6), pp. 86-92.
8. Kirillova O.G., Guseva E.V. Mesto teorii pokolenii v razvitiu sovremennoi teorii upravleniia personalom (Place of the theory of generations in the development of modern theory of personnel management), *Ekonomika ustoychivogo razvitiia*, 2015, no 3 (23), pp. 273-278.
9. Orishev A., Mamedov A., Grachev A., Pichuzhkin N., Sherstyuk M. Gamification in teaching historical disciplines: from the experience of the Timiryazev academy, *Proceedings II*

International Scientific Conference on Advances in Science, Engineering and Digital Education (ASEDU-II-2021). Conference Proceedings. Krasnoyarsk, 2022, p. 50002.

10. Devid Stillman, Iona Stillman. Pokolenie Z na rabote. Kak ego poniat i naiti s nim obshchii iazyk (How to understand him and find a common language with him). M.: Mann, Ivanov i Ferber, 2018, 272 p.

Работа поступила в редакцию: 15.04.2023 г.