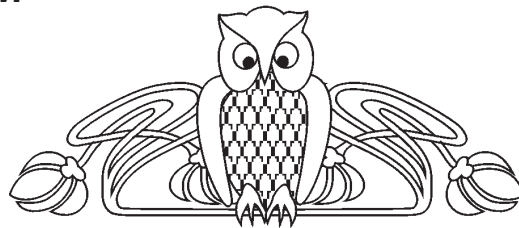




УДК [316.6+159. 923] (082)

ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ РАЗЛИЧИЕ ПОКОЛЕНИЙ КАК ФАКТОР ОТНОШЕНИЯ К РАБОТЕ

Пантелеев Александр Федорович –
кандидат психологических наук, доцент кафедры общей
и социальной психологии факультета психологии,
Саратовский государственный университет
E-mail: afp45@mail.ru



Проблема организационной устойчивости как фактор экономической эффективности предприятия связана как с отношением к работе сотрудников, так и с относительной стабильностью кадрового состава. Объективный процесс смены поколений с присущими каждому из них психологическими особенностями служит одним из факторов риска. В работе приведены результаты конкретного исследования отношения к работе на материале поколений X и Y. В результате сравнительного исследования выявлено различие преобладающих когнитивных стратегий при оценке стимульного материала испытуемыми, принадлежащими к разным поколениям. Более молодые чаще склонны принимать за существенное то, что объективно несущественно, для них также свойственна более высокая толерантность к неопределенности.

Ключевые слова: организационная устойчивость, поколение, отношение к работе, эффективность труда.

Отношение к работе является одной из актуальных проблем современной экономики и организационной психологии, поскольку без учета этого фактора ни одна из организаций не может быть эффективной. Многофакторность отношения не дает возможности кардинального решения проблемы, и сама по себе множественность факторов затрудняет поиск этого решения. Одним из возможных путей исследования может послужить обращение к теории поколений, созданной Н. Хоузом и В. Штраусом. Работа названных авторов посвящена проблеме анализа конфликтного взаимодействия поколений. По их мнению, конфликт слабо связан с собственно возрастными противоречиями. Проведенный названными авторами анализ позволил выявить, что в определенные исторические периоды формируются большие группы людей, обладающих сходными ценностями [1]. Согласно этой теории, существуют циклы развития поколений, причем в каждый цикл входит четыре поколения. При длительности цикла 80–90 лет время смены поколений сравнимо с периодом порядка 20 лет. По завершении цикла происходит повторение: следующее за окончанием цикла поколение обладает ценностями, сходными с ценностями первого поколения предыдущего цикла. Авторы теории использовали аналогию с природными явлениями и процессы, происходящие при смене поколений, сравнили со сменами сезонов. В частности, были

выделены такие типы, как: «осень» («герои»), общая их характеристика состоит в том, что они – активные деятели, с присущим им чувством уверенности в своих возможностях, причем они не столько нацелены на создание некоторых инноваций, сколько склонны к консерватизму, ориентации на имеющиеся ценности; «зима» («приспособленцы») с присущими им чувствами неуверенности, одиночества, слабой устойчивостью целевой регуляции, заметным предпочтением к приспособливанию к существующей системе отношений; «весна» («идеалисты») – склонны к радикальным переменам, революционности, вере в лучшее, оптимизму, созданию того, что нередко называют светлым будущим; «лето» («реакционеры»), с непостоянством стремлений, некоторой долей цинизма в отношении к себе и окружающим, разочарования в происходящем, не довольны сложившимися реалиями системы, в которой они существуют, склонны к отвержению общих моральных ценностей [2].

Известна попытка выявить ключевые для российских граждан произошедшие в мире и в России события, которые так или иначе повлияли на формирование системы ценностей поколения [3–6]. В частности, для поколения ВВ (1943–1963 г.р.) основными событиями являются покорение космоса, обретение СССР статуса мировой сверхдержавы, в числе ведущих ценностей отмечаются идеализм, оптимизм, работа, ориентация на команду коллектив, личностный рост и др. Следующее за ним поколение X (с 1963 г.р.) – холодная война, война в Афганистане, перестройка, ценности – выбор, информированность, индивидуализм, выживание и др.; поколение Y (с 1983 г.р.) – распад СССР, теракты, бренды, ценности – изменение, уверенность в себе, немедленное вознаграждение, оптимизм и др.; поколение Z (с 2003 г.р.) – поколение, у которого многое впереди, хотя намечаются формирующие события – возврат к системе управления СССР, глобальные бренды, потенциальные ценности – толерантность в поиске места лучшей жизни, «активное пользование», выбор, информированность и др.



На рынке труда в настоящее время в основном присутствуют три поколения – ВВ, X и Y. Различие систем ценностей и событийных ориентиров не может не повлиять на модели корпоративного поведения.

Так, ВВ чаще ориентированы на рабочий день, режим которого ими устанавливается самостоятельно, непрерывный подъем по карьерной лестнице, они ориентируются на получение сертификатов и непрерывное обучение, корпоративный стиль одежды, бюрократическую оргкультуру, очерченную зону ответственности [7], работу в команде, они высоко ценят обращение к ним за консультацией, советом. В качестве мотивации принимается вручение грамот и медалей, помещение их фотографии на доску почета и т. д. [2]. Они склонны к поиску смены себя в поколении Y, в них видят преемников, болеющих за дело, хотя при этом и не собираются оставлять свои позиции в бизнесе, политике, государственной службе

Поколение X все чаще и иногда довольно бесцеремонно теснит с управляющих позиций поколение ВВ, уже выходящее на пенсию. Для людей этого поколения важно быть не столько лучшими, сколько уникальными; *friday casual* (неформальный внешний вид в пятницу) – его заслуга [8]. Поскольку у поколения ВВ забота о подрастающем поколении не была приоритетной (на первом месте была работа), представители поколения X в детстве были достаточно самостоятельными, и, став взрослыми, постоянно готовы к переменам, рассчитывают только на собственные силы, собственный опыт, самодостаточно. Представители этого поколения готовы работать в любых условиях, готовы нести ответственность, предпочитают демократический стиль управления.

Поколение Y сравнительно недавно находится на рынке труда. В связи с гиперопекой со стороны родителей и старшего поколения для него в целом характерны большая конформность, управляемость, склонность к работе в команде, уверенность в своей ценности. Они нередко не учатся, а получают образование, а точнее – дипломы, которых может быть несколько [9]. На рабочем месте они предпочитают равноправную конкуренцию, лидерство, а не руководство, партнерство, а не подчинение, обмен информацией, а не ее защиту, принятие решений на основе обсуждений и экспертных оценок, а не слепое выполнение указаний сверху; ориентированы на свои силы и возможности, высшей ценностью служит результат, испытывают психологические трудности при обращении за помощью к представителям старших и младших поколений. Для

представителей этого поколения характерен расчет на вознаграждение по принципу «здесь и сейчас», а не в перспективе; как правило, они не склонны «просчитывать» будущее, должны знать, в каких конкретных целях используют время [10].

В проведенном нами совместно со студентами СГУ исследовании приняли участие 65 испытуемых в возрасте от 20 до 34 лет, из которых 32 работали и продолжают работать на предприятии сотовой связи, 33 в настоящее время уволились. Целью исследования явилось изучение влияния возраста и стажа работников (что дает основание отнесенности к поколению) на отношение к работе. В качестве методов исследования использованы анкетирование, опрос для выяснения возможных причин увольнения сотрудников, методика выявления смысло-жизненных ориентаций (в адаптации Д. А. Леонтьева), экспертная оценка эффективности работы сотрудников. Экспертная оценка проводилась старшими менеджерами путем определения коэффициента продуктивности деятельности (отношение объема выполненной работы к плану).

Общий объем выборки сотрудников был поделен на две группы. В первую входили молодые и, как правило, не очень опытные, во вторую группу – более опытные сотрудники старшего возраста. Граница возрастных групп (28 лет) была выбрана не случайно. Это связано с тем, что сотрудники 20–27 лет относятся к поколению Y, в то время как сотрудники старшего возраста являются представителями поколения X.

Было установлено, что у молодых сотрудников (до 28 лет) стаж работы в конкретной организации значительно ниже, чем у более взрослых. В среднем стаж работы молодых сотрудников по данным их личных дел составляет около 8 месяцев, у сотрудников старшей возрастной категории – 25 мес. Для молодых сотрудников также характерна тенденция к более частой смене работы: так, 82% молодых сотрудников уже поменяло три и более мест работы, в то время как среди сотрудников старшего возраста три и более мест работы сменило только 40%. Среди основных причин смены работы большинство молодых сотрудников указывали следующие: «не устраивала зарплата» – 41%, «работа мне не нравилась» – 29,4%, «не устраивал график работы» – 58,8%, «не люблю долго задерживаться на одном месте» – 41%; более опытные сотрудники среди причин увольнения чаще указывали сокращение и разорение фирмы – 86,7%.

При ответе на вопрос «Чем Вы руководствуетесь при выборе работы?» все испытуемые отметили пункт «заработной платой». Однако



если молодых сотрудников больше интересовал гибкий график работы (58,8%), то опытные сотрудники чаще отмечали наличие интереса к работе (66,7%).

На вопрос анкеты «Как Вы относитесь к смене работы?» большинство молодых сотрудников 76,5% ответили «положительно», в то время как 93,3% сотрудников старшей группы сказали, что не склонны к смене работы. Гендерной специфики отношения к работе не выявлено.

При исследовании смысложизненных ориентаций в обеих возрастных группах работающих сотрудников было установлено, что большинство молодых сотрудников поколения Y живут сегодняшним днем и имеют гедонистическую ориентацию, на что указывает преобладание показателей ниже нормы по первой шкале «цели в жизни» (58,8%) и показателей выше нормы по второй шкале «процесс жизни» (52,9%).

Результативность жизни все молодые сотрудники оценивают положительно. Большинство из них чувствуют себя вполне уверенно в жизни, о чем говорит четвертая шкала («локус контроля – Я»); они контролируют свою жизнь и рассчитывают на свои силы («локус контроля – жизнь»).

Среднее значение общего показателя у большинства молодых сотрудников (41,2%) оказалось ниже норматива, у 35,3% – в норме, у 43,5% отмечалось повышение показателя. Эти данные могут свидетельствовать о том, что большинство молодых сотрудников не имеют четкой жизненной цели и живут в основном сегодняшним днем.

В отличие от молодых, у сотрудников старшей возрастной категории не было выявлено ни одного результата ниже нормы по шкале «цели в жизни». Большинство сотрудников старшего возраста воспринимают свою жизнь как интересную, эмоционально насыщенную, полную возможностей, которыми надо уметь правильно воспользоваться. Так же, как и молодежь, сотрудники старшей возрастной группы в большинстве случаев (93,3%) положительно оценивают результативность своей жизни. 66,7% сотрудников рассчитывают на свои силы, 26,6% считают себя сильными личностями. Сотрудники старшей возрастной категории отличались от более молодых целеустремленностью, способностью самостоятельно контролировать свою жизнь и верой в свои силы.

В ходе исследования были проведены анализ личных дел уволившихся сотрудников, а также экспертная оценка эффективности их труда. Корреляционный анализ показал наличие статистически значимой взаимосвязи между эф-

фективностью работы, которая определялась по шкале продуктивности деятельности, возрастом и стажем сотрудников.

Для уточнения причин увольнения сотрудников был проведен опрос их работающих в настоящее время в данной организации коллег. И молодые, и старшие сотрудники назвали основной причиной увольнения недостаточную подготовку уволившихся, в результате чего они не выполняли план продаж. Среди основных причин увольнения молодых сотрудников их более опытные коллеги считают неподходящие условия труда («молодежи требуется больше свободы», «молодые сотрудники хотят иметь более гибкий график труда») и недостаточную заработную плату. Молодые сотрудники не считают, что условия труда им не подходят (никто из молодых сотрудников не назвал данной причины), в связи с чем мы полагаем, что условия труда и заработная плата не устраивают именно опытных сотрудников.

Итак, в результате исследования выявлено, что для молодых сотрудников (поколение Y) характерна склонность к более частой смене места работы, причем в работе их больше всего привлекает не столько содержание и интересность, сколько возможность высокого заработка и дополнительного, свободного от работы времени. У сотрудников старшей возрастной категории (поколение X) выявлена ориентация на содержательные характеристики работы, что проявляется в целеустремленности, самоконтроле и вере в свои возможности. В целом проведенное исследование позволило выявить значительные отличия между отношением к работе и организации у сотрудников разных поколений, что может быть оценено как свидетельство перспективности применения в организационной психологии основных положений теории поколений.

Констатация выявленных различий не позволяет раскрыть их психологические причины, в связи с этим одним из перспективных в этом отношении направлений исследования может послужить обращение к исследованию когнитивной сферы. Можно предположить, что одним из факторов различия поколений служит неодинаковость когнитивной сферы личности. Более высокая экономическая эффективность сотрудников старшего возраста может быть объяснена с использованием понятия когнитивной стратегии. Нами ранее выявлены две основных когнитивных стратегии – расширения и углубления, которые отнесены нами к числу метапроцедур понимания. Выполняя ту или иную работу, субъект понимает то, что он делает, причем то, как и что он понимает (интерпрети-



рует), оказывает регулирующее воздействие на его деятельность. Применительно к объяснению психологических различий между поколениями и исходя из приведенных выше результатов исследования, видно, что для поколения X более свойственно углубление в работу, что отражается на процессе целеполагания и отношения к себе как работнику, в то время как для поколения Y отношение к работе вполне успешно конкурирует с более широким кругом стимулов. Сформулированное различие, по-видимому, относится к разряду возрастных.

Одно из ранее проведенных нами исследований связано с изучением различий в оценке воспринимаемых контурных изображений, мало похожих на какой-либо предмет у испытуемых разных поколений [5]. Сравнительное исследование состояло из двух серий и проводилось с участием молодых людей с применением одного и того же набора стимулов с разрывом во времени более двадцати пяти лет между первой и второй сериями. Применялся метод сортировки изображений по критерию «приятное – неприятное». Предварительно было установлено, что оценка изображения как приятного заметно связана с его похожестью на какой-либо предмет.

В результате сравнения оказалось, что при сохранении структуры оценок испытуемые – участники более позднего исследования – находили черты такого сходства заметно чаще. Можно утверждать, что произошло своеобразное расширение перцептивного поля, восприятие стало более прагматичным, испытуемые следующего поколения находили категоризирующие признаки там, где испытуемые предыдущего поколения их не замечали. Из двух основных когнитивных стратегий – расширения и углубления – первая получила большее развитие, поэтому выявлен факт удвоения количества положительных эмоциональных оценок современными испытуемыми, в сравнении с теми, кто участвовал в исследовании 1985 г.

Второе исследование проводилось с участием испытуемых двух одновременно живущих поколений – «отцов» и «детей». В ходе эксперимента применялся тот же набор контурных изображений, целью было выявление различия в оценках людей, живущих в одних и тех же социально-экономических условиях, параллельно проводилось сравнение с данными, полученными 25 лет назад. Обработка показала, что при сходстве структуры оценок стимульного материала в целом наблюдаются существенные различия в однородности оценок одних и тех же изображений.

Результаты современных экспериментов и экспериментов из прошлого значительно отличались разбросом показателей, неоднородность современных показателей (среднее квадратическое отклонение) в 1,6 раза больше, чем показателей из прошлого. Молодые испытуемые прошлого более единодушны в своих оценках, чем современники. Еще большее различие в степени однородности показателей было выявлено при сравнении оценок молодых и взрослых современных испытуемых. Среднее квадратическое отклонение оценок взрослых оказалось в 4,6 раза меньше, чем у молодых испытуемых. Взрослые в своих оценках оказались более сплоченными, чем молодые, что свидетельствует о категоризации и оценке изображений на основе сходных для данной группы испытуемых признаков. В данном случае проявляется ориентация на главное, существенное в изображении. Вряд ли можно оспорить тот факт, что главное в чем-либо для многих сходно, именно это обеспечивает понимание и коммуникативное взаимодействие субъектов. Молодые испытуемые более склонны принимать за существенное и категоризирующее то, что не привлекает внимание старших.

Полученные в результате исследования с 25-летним разрывом данные могут быть объяснены как следствие воздействия культурных и социальных факторов, поскольку возрастает роль перцептивного поиска предметной основы потребления, особенно в случае неопределенных ситуаций. У современных молодых участников исследования можно констатировать повышение толерантности к неопределенности, неопределенность более успешно снимается путем приписывания (или раскрытия) свойства быть предметом чему-то объективно неопределенному. В то же время выявленное различие в вариативности оценок неопределенных стимулов между старшими и молодыми свидетельствует о возрастной специфике применяемых при понимании когнитивных стратегий.

Список литературы

1. *Howe N., Strauss W. Generations : The History of America's Future 1584 to 2069.* N.Y., 1991. 554 p.
2. *Жданов Б.* Как теория поколений влияет на бизнес // Информационные технологии для менеджмента. 2012. № 4. URL: <http://topobzor.com/kak-teoriya-pokolenij-vliyaet-na-biznes/>.html (дата обращения: 22.01.2014).
3. *Здравомыслов А. Г., Ядов В. А.* Человек и его работа в СССР и после : учеб. пособие для вузов. 2-е изд., испр. и доп. М., 2003. 485 с.
4. *Калинина Ю.* «Люди икс» все еще играют определяющую роль в экономике и бизнесе. Но на смену им уже



идут «игреки». Чего от них ждать? // Бизнес-журнал. 2010. № 9. С. 23–27.

5. Чумаков В. Время поколения Z // Труд. 09.09.2011.
6. Шульц Д., Шульц С. Психология и работа. СПб., 2003. 560 с.
7. Черненко Е., Рыклина В. Generation Pu // Русский Newsweek. 19.05.2008. URL: <http://www.runewsweek.ru/society/8879/> (дата обращения: 14.02.2014).
8. Никонов Е. З. Ловушки для «X». URL: <http://rugenations.wordpress.com/2009/06/10/3> (дата обращения: 24.01.2014).
9. Шамис Е., Никонов Е. Важен не возраст, а ценности // Континент-Сибирь. 09.03.2012. № 8. С. 27–30.
10. Поколение Y. URL: <http://www.e-executive.ru/wiki/index.php> (дата обращения: 22.02.2014).
11. Пантелеев А. Ф. Темпоральный аспект восприятия // Изв. Саратов. ун-та. Нов. сер. Сер. Философия. Психология. Педагогика. 2009. Т. 9, вып. 4. С. 79–84.

Generations Difference as a Factor to the Relations

A. F. Panteleev

Saratov State University
83, Astrakhanskaya str., Saratov, 410002, Russia
E-mail: afp45@mail.ru

The problem of organizational stability as a factor of economic efficiency of the enterprise is connected both with the relation to work of employees and with the relative stability of personnel structure. Objective process of changing of generations with unique psychological features in each of them, is one of the risk factors. An issue represents the results of concrete research of the relation to work, which are given for generations «X» and «Y». Distinctions of the prevailing cognitive strategy during the assessments of the incentive materials by the tested individuals of different generations are revealed that younger one are more often inclined to take for essential that is objectively insignificant, higher tolerance to uncertainty is also peculiar to them.

Key words: organizational stability, generation, attitude to work, work efficiency.

УДК 159.9: 37.015.31

СПЕЦИФИКА ФОРМ ОБУЧЕНИЯ В РАМКАХ ОБЩЕГО ОБРАЗОВАНИЯ ДЕТЕЙ С НАРУШЕНИЯМИ ОПОРНО-ДВИГАТЕЛЬНОГО АППАРАТА

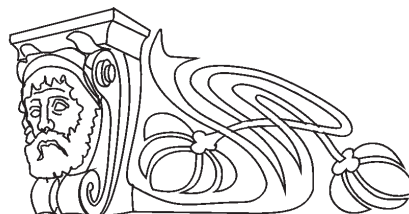
Руднева Любовь Владимировна –

аспирант кафедры консультативной психологии, Саратовский государственный университет, директор областного Центра диагностики и консультирования, Саратов
E-mail: latalv@mail.ru

В статье теоретически обосновывается необходимость учета особенностей психического развития и специфики физического развития детей с нарушениями опорно-двигательного аппарата. На основании указанных в тексте нормативных актов, приводится описание критериев деления на группы детей с наруше-

References

1. Howe N., Strauss W. *Generations: The history of America's future, 1584 to 2069*. New York, 1991. 554 p.
2. Zhdanov B. Kak teoriya pokoleniy vliyaet na biznes (How the theory of generations possesses on the business). *Informatsionnye tekhnologii dlya menedzhmenta* (Information technologies for management), 2012, no. 4. Available at: <http://topobzor.com/kak-teoriya-pokolenij-vliyaet-na-biznes/>.html (accessed 22 January 2014).
3. Zdravomyslov A. G., Jadov V. A. *Chelovek i ego rabota v SSSR i posle: ucheb. posobie dlya vuzov* (Man and his work in USSR and after it: textbook for high schools). 2-nd ed. Moscow, 2003. 485 p.
4. Kalinina Ju. «Lyudi iks» vse eshche igrayut opredelyayushchuyu rol v ekonomike i biznese. No na smenu im uzhe idut «igreki». Chego ot nikh zhdad? (The «X-men» are still playing the major role in economics and business, but to replace them already go the «Y-men». What to wait from them?). *Biznes-zhurnal* (Business Journal), 2010, no. 9, pp. 23–27.
5. Chumakov V. Vremya pokoleniya Z (Time of the Z generation). *Trud* (Labour), 09 September 2011.
6. Shults D., Shults S. *Psikhologiya i rabota* (Psychology and employment). St.-Peterburg, 2003. 560 p.
7. Chernenko E., Ryklina V. Generation Pu (Generation Pu). *Russkiy Newsweek* (Russian Newsweek), 19 May 2008. Available at: <http://www.runewsweek.ru/society/8879/> (accessed 14 January 2014).
8. Nikonov E. Z. *Lovushki dlya «X»* (Traps for the «X»). Available at: <http://rugenations.wordpress.com/2009/06/10/3> (accessed 24 January 2014).
9. Shamis E., Nikonov E. Vazhen ne vozrast, a tsennosti. *Kontinent-Sibir*, 09 Marth 2012, no. 8, pp. 27–30.
10. *Pokolenie Y* (Generation Y). Available at: <http://www.e-executive.ru/wiki/index.php> (accessed 24 January 2014).
11. Panteleev A. F. Temporalnyi aspekt vospriyatya (The temporal aspect of perception). *Izv. Saratov Univ. (N.S.), Ser. Philosophy. Psychology. Pedagogy*. 2009, vol. 9, iss. 4, pp.79–84.



ниями опорно-двигательного аппарата относительно генезиса нарушений. Представлены возможные формы обучения данной категории детей. Описанная специфика познавательной деятельности, интеллектуального развития и особенности физического развития детей с нарушениями опорно-двигательного аппарата