

СУЧАСНИЙ МЕНЕДЖМЕНТ

Міщенко А.С.

студентка;

Совершенна І.О.

кандидат технічних наук, доцент,

Київський національний торговельно-економічний університет

ПРОБЛЕМА УПРАВЛІННЯ ПОКОЛІННЯМ «Y»: ШЛЯХИ ВИРІШЕННЯ

Теорія поколінь з'явилася на початку 1990-х: американські вчені економіст Нейл Хоув і історик Вільям Штраус довели, що приблизно раз в 20 років в світі народжується покоління людей із зовсім іншим набором цінностей [1, с. 12]. До 11-12 років цінності повністю формуються і починають впливати на всі прояви особистості: звички, відносини з людьми, роботу і гроші, стиль споживання. В результаті кожне покоління має спільну модель поведінки, не схожу ні на модель своїх батьків, ні на модель власних дітей. Поведінка людини залежить від того, в яких умовах вона жила та виховувалася, від створеної в дитинстві системи та ієрархії цінностей.

У 1991 р. Нейл Хоув і Вільям Штраус спільно написали книгу «Покоління», де описали зміни, які досліджували при вивченні поведінки американського соціуму від часів відкриття Америки. При цьому автори виявили наступне: в світі існує чотири базові типи поколінь, які послідовно змінюють одне одного. Кожному з них Штраус та Хоув дали свою назву: «пророки/ідеалісти», «кочівники/активісти», «герої/примиренці» та «художники/приспосованці». Після чого теорія продовжувала розвиватися, покоління діставали нові назви та доповнювалися детальними характеристиками [1, с. 14].

З урахуванням розвитку даної теорії та адаптації до нашої історії, на сьогоднішній день одночасно співіснує п'ять поколінь: Ветерани (народилися до 1943 року, пенсіонери), Бейбі бумери (р.н. 1943-1963), покоління «X» (1963-1980 рр.) та покоління «Y» (1980-1995 рр.), покоління «Z» (1995-2010 рр., ще зовсім молоді люди) [2]. Всі ці покоління мають власні цінності, ставлення та очікування від роботи та кар'єри. Молодше покоління завжди поводиться інакше, ніж їхні старші колеги. Тенденції ж на ринку робочої сили вказують на поступовий відхід покоління Ветеранів та Бейбі бумерів. Отже, потреби і цінності покоління «X», а особливо – «Y» і «Z» займають лідируючі місця та виходять сьогодні на перший план.

Події, що вплинули на формування менталітету та поведінкові цінності цих 4 типів активних поколінь узагальнені в таблиці 1.

**Події, що вплинули на формування менталітету
та поведінкові цінності 4 типів поколінь***

Роки	1943-1963	1963-1980	1980-1995	1995-2010
Типи поколінь	Бейбі-бумери	Покоління X	Покоління Y	Покоління Z
Події	«Відлига», підкорення космосу, «холодна війна».	Перебудова, ВІЛ, наркотики.	Розпад ССРСР, теракти і військові події.	Цифрова революція, глобалізація бізнесу, постмодернізм, локальні війни, світова фінансова криза.
Цінності	Оптимізм, колективізм та колективний дух, культ молодості.	Індивідуалізм, прагнення до навчання, кар'єри.	Свобода, творчість, розваги, громадський обов'язок.	ще в процесі формування.

**складено авторами*

Нашу увагу привернуло сучасне покоління, яке згідно з даною теорією носить назву «Y», або покоління Мережі, або Міленіуму, тому що його представники закінчували школу вже в новому тисячолітті. Це люди, які народилися у 1980-1995 роках і живуть в епоху економіки знань.

Покоління «Y» – це молодь, яка вже увійшла або швидко входить в робоче середовище. Про їхні «нестандартні» цінності та поведінку написано чимало статей та складено «міфів». У дійсності, це люди, які майже не відрізняються від своїх старших колег.

Наведемо декілька прикладів основних цінностей, які характерні поколінню «Y», знання яких може стати в нагоді кожному роботодавцеві, який планує працювати в команді з цими молодими людьми:

- представники покоління «Y» прагнуть працювати з позитивними людьми. Вони не сприймають авторитарних керівників, які очікують поваги тільки через те, що займають топову посаду;

- молоді співробітники хочуть, щоб перед ними ставили певні виклики (вони вірять у силу швидкого навчання і готові брати на себе додаткову відповідальність набагато раніше, ніж їм це дозволять Бейбі бумери);

- вони прагнуть поваги. Однією із ознак відсутності поваги, молоді працівники вважають накази, які не мають під собою жодного обґрунтування, які слід виконувати лише тому, що так було завжди;

- вони хочуть набувати нові знання та навички. Якщо такого працівника заставити день у день виконувати монотонне завдання, він вважатиме, що

компанії байдужа його подальша доля і його інтереси. Тому рано чи пізно він покине компанію;

– представники покоління «Y» хочуть працювати у дружньому середовищі (вони надзвичайно негативно ставляться до консервативних ієрархічних організацій);

– молоді співробітники очікують гнучкого графіку (якщо технології дозволяють це – то чому б не застосувати таку можливість?);

– нарешті, кожен представник покоління «Y» очікує адекватної зарплатні (молодий співробітник не буде чекати примарного майбутнього та розпливчастого «завтрашнього дня». Якщо він виконує свою роботу на відмінно, то чому б йому не отримувати високу зарплатню вже сьогодні?)...

Більшість керівників стверджують, що управляти поколінням «Y» досить складно. Але, Раян Хілі (Ryan Healy) один із засновників та співавторів Ryan Healy, соціальної мережі для працівників молодшого покоління, стверджує у своєму блозі Employee Evolution: «Керувати молодими працівниками так складно, тому що, зрозумійте це – вони хочуть щоб ними дійсно керували».

Проблема управління поколінням «Y» залишається незмінною, і полягає в тому, що за останні 20 чи 30 років менеджмент став по суті втраченим мистецтвом, у відсутності у менеджерів необхідних знань і досвіду. Більшість людей швидко просуваються по кар'єрній драбині, отримуючи більше грошей, відповідальності та обов'язків і просто не встигають підготуватися до нового виклику: необхідності керувати іншими людьми. І насправді, важко знайти час, щоб працювати над розвитком своїх підлеглих, якщо ви самі зайняті своїм розвитком та зростанням. Тому керівники розраховують, що підлегли самі подбають про себе, тобто самостійно розберуть зі своєю роботою і будуть добре виконувати її.

Принцип цих дій спрацьовував до тих пір, поки керівники працювали з представникам покоління «X», так як здатність виконати роботу самостійно і без стороннього втручання – вважалося проявом найвищого досягнення. Але «покоління «Y» – інше, вони надають перевагу праці в команді, і від цього отримують задоволення.

Отже, якщо Вам прийдеться керувати або найняти представника цього молодого покоління, то маєте змогу обрати одну з двох стратегій:

– стверджувати, що ними складно керувати, і нарікати на те, що вони й кроку не можуть ступити без допомоги менеджера;

– приділити такому співробітнику 10 хвилин власного часу, детально пояснивши особливості завдання.

Роботодавці покоління «Y» мають знати і враховувати їх типові характеристики і цінності і прагнути використати позитивні риси якомога ефективніше. Спілкуватись з працівниками покоління «Y» доцільно виключно предметно й по справі, встановивши прості і чіткі правила поведінки. Достатньо приділити такому співробітнику десять хвилин уваги, чітко поставити і детально пояснити завдання для запобігання майбутніх проблем, вирішення яких може зайняти дні і навіть тижні.

Список використаних джерел:

1. How N. Millennials Rising: The Next Great Generation / N. How, W. Strauss. – New York: Random House, 2000. – 415 с.
2. Шамис Е. Теория поколений [Электронный ресурс] / Е. Шамис, А. Антипов // Маркетинг Менеджмент. – 2007. – № 6. – Режим доступа: http://old.executive.ru/publications/specialization/newfolder8086/article_5457/.