

Конфликт поколений. Работать можно в любом возрасте и в любом коллективе



Для работающей молодежи наиболее значимы такие критерии, как возможность развиваться и обучаться, а также насыщенная корпоративная жизнь. Для поколения 40-50-летних более важны репутация компании на рынке и комфортное рабочее место.

26 сентября в Минске состоится III HR-конгресс, тема которого - «Работа с поколениями: HR-тренды». В преддверии форума в пресс-центре «АиФ» состоялся круглый стол, на котором эксперты обсудили, как найти решение такой проблемы на рынке труда, как конфликт поколений.

Эксперты:



Людмила Шахотько (Л.Ш.), главный научный сотрудник отдела динамики социально-экономических систем Института экономики НАН Беларуси



Елена Есипович (Е.Е.), директор по персоналу транспортно-логистической компании

	Ирина Токарева (И.Т.), главный внештатный гериатр Комитета по здравоохранению Мингорисполкома, руководитель городского гериатрического центра
	Сергей Лисиченок (С.Л.), специалист по программной деятельности ЮНФПА
	Светлана Шапорова (С.Ш.), директор HeadHunter Беларусь, проект RABOTA.TUT.BY
	Ольга Павлова (О.П.), руководитель Центра делового роста, тренер, консультант, модератор круглого стола

Теория поколений

О.П.: - Примерно 50% опрошенных нами представителей компаний отметили, что сталкиваются с конфликтом поколений. Хотя смена поколений происходила всегда, сегодня разница между ними слишком сильна из-за стремительных экономических и культурных перемен в нашем обществе.

Теорию поколений создали американские ученые Нейл Хоув и Вильям Штраус в 1991 г. Основа этой теории - ценности представителей среднего класса, которые

формируются у человека до 10-12 лет под влиянием событий (общественных, политических, экономических, социальных, технологических) и воспитания в семье (что хорошо и что плохо, что можно и что нельзя делать).

Поколение - это группа людей, близких по возрасту, рожденных в определенный период, испытавших влияние одних и тех же событий и особенностей воспитания, с похожими ценностями. Мы этих ценностей не замечаем, они действуют незаметно, но во многом определяют наше поведение: как мы общаемся, как решаем конфликты, организуем команды, как развиваемся, что и как покупаем, что нас мотивирует, какие цели мы ставим и как управляем людьми.

Сегодня живут и работают представители следующих поколений:

- поколение GI (1900-1923 г.р.);
- «молчаливое» поколение (1923-1943 г.р.);
- поколение бэби-бумеров (1943-1963 г.р.);
- поколение X (1963-1984 г.р.);
- поколение Y (1984-2000 г.р.);
- поколение Z (с 2000 г.р.);
- поколение A (с 2010 г.р.).

С.Ш.: - Согласно опросу исследовательского центра HeadHunter Беларусь при выборе рабочего места для поколения Y, например, наиболее значимы такие критерии, как возможность развиваться и обучаться, а также насыщенная корпоративная жизнь. В то же время для поколения X более важны репутация компании на рынке и комфортное рабочее место.

Что касается наиболее привлекательных профессиональных сфер, то у молодого поколения (Y), к сожалению, непопулярна сфера производства (ее выбирают 5,2% молодых специалистов), сфера транспорта интересна для 4,8%, строительства - 3,2%. Приоритеты - начало карьеры, то есть должность ассистента, помощника (27,8%), сфера продаж (15,4%), IT-технологии (7,2%).

Представители старшего поколения (X) чаще выбирают производство (8,2%), сферу транспорта (8,4%), бухгалтерии (11%), лидирует сфера продаж (18,4%).

Тенденции меняются

Е.Е.: - Еще 3-5 лет назад большинство компаний были настроены на работу с молодежью: работодатели считают, что люди в возрасте 25-37 лет - самые продуктивные сотрудники, которые могут работать максимально эффективно. Более того, многие работодатели стали намного активнее искать будущие кадры не только среди студентов, но и среди школьников.

С другой стороны, компании, испытывающие кадровый голод, стали чаще привлекать работников старшего поколения - носителей знаний, опыта, которые они могут передать молодежи. Ведь достаточно часто компании набирают стажеров, а работать с ними некому. Иногда у опытных сотрудников нет желания делиться с молодыми своими знаниями из-за страха: «подсидят»! Поэтому очень важно в компаниях использовать инструменты для работы с разными поколениями и не только мотивировать молодежь, но и ценить сотрудников всех возрастов.

И.Т.: - Я как гериатр всегда выступаю в защиту лиц пожилого возраста, и если меня спрашивают: «Может ли продолжать работать человек, достигший пенсионного возраста?», отвечаю: «Конечно!» Безусловно, работоспособность в первую очередь определяется физическим состоянием, то есть наличием тех или иных заболеваний.

Как правило, если человек тяжело болен, он не будет цепляться за работу. Но очень часто при выходе на пенсию для человека, полного сил, энергии, опыта, знаний, очень важно остаться на своем рабочем месте. Более того, если он остается работать в привычной среде, это даже замедляет процессы старения.

- Каковы психологические особенности пожилого сотрудника?

И.Т.: - Старение - процесс запрограммированный, и, конечно, память будет снижаться. Однако у пожилого человека снижается, как правило, кратковременная память: в процессе трудовой деятельности ему нужно будет чаще пользоваться записной книжкой, чтобы не забыть, что надо сделать. Но это не относится к долгосрочной памяти: знания и опыт никуда не исчезнут, если мы говорим о нормальном, а не болезненном старении человеческого организма.

Также у пожилого человека снижается быстрота реакции, но это не значит, что он не обучаем. Возможно, для обучения, запоминания, понимания чего-то ему потребуется больше времени, потому что лица пожилого возраста, как правило, хотят вникнуть в суть проблемы, все уяснить.

Выделить какой-то определенный возраст, до наступления которого человек может работать, нельзя. В моей практике был случай, когда мужчина восьмидесяти трех лет здраво мыслил, владел компьютером, был востребован как профессионал и продолжал работать, а 60-летний, как только вышел на пенсию, сказал: «Все, наработался! Пойду на заслуженный отдых!»

Дело молодых

С.Л.: - Снижение уровня рождаемости характерно сегодня для всех стран мира. Поэтому нынешней молодежи, которая через 30-40 лет вступит в пенсионный возраст, надо быть готовой к тому, что в будущем молодых людей будет меньше, а значит, уменьшится количество рабочих рук, способных обеспечивать пенсионеров. Соответственно, людям пожилого возраста придется работать для того, чтобы себя прокормить. Кроме того, продолжительность жизни растет, улучшается ее качество, следовательно, люди, приближающиеся к пенсионному возрасту, будут оставаться трудоспособными более длительный период, чем раньше...

- Но ведь у нынешней молодежи и возможностей больше...

С.Л.: - Для нынешней молодежи характерны высокие ожидания в плане возможностей, самореализации, что вызывает в обществе определенное напряжение: не все из молодых, например, согласятся всю жизнь работать в сельском хозяйстве. При этом, замечу, молодежь находится не в лучших условиях по сравнению с теми, кто уже работает. Статистическая вероятность остаться без работы для молодых людей выше в 3 раза по сравнению с уже работающими.

Поэтому в ближайшие 15 лет в мире нужно создать 670 млн рабочих мест для того, чтобы сдержать глобальный рост безработицы и справиться с ростом трудоспособного населения. 11 июля Фонд ООН в области народонаселения (ЮНФПА) дал старт проекту «Растим кадры», который направлен на поиск молодых людей, заинтересованных в получении опыта работы, и компаний, готовых инвестировать в них свои время и силы. В результате мы получили 15 заявок от молодых людей и 6 предложений от компаний, согласных принять молодежь. Мы надеемся, нам удастся показать бизнес-сектору, что инвестировать в молодежь - не только важно в социальном плане, но и выгодно в плане стратегическом.

Прогнозы для Беларуси

- Как сегодня обстоит ситуация с трудовыми ресурсами у нас в стране?

Л.Ш.: - В связи с тем что в конце 90-х - начале 2000-х гг. в стране была очень низкая рождаемость, в ближайшие 10-15 лет в трудоспособный возраст будут вступать все меньше и меньше людей, а число пенсионеров – наоборот, расти. Это вызовет определенные проблемы с трудовыми ресурсами, которые нужно будет решать, в первую очередь ориентируясь на инновационный путь развития.

Кроме того, эту проблему можно решать за счет внутренней и внешней миграции, а также посредством повышения пенсионного возраста и использования трудового потенциала пенсионеров.