

Секция «Будущее сферы труда и социально-трудовых отношений: возможности и ограничения»

Поколения X, Y, Z на российском рынке труда

Научный руководитель – Балганова Елена Владимировна

Генералова Ольга Алексеевна

Студент (бакалавр)

Сибирский институт управления – филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ, Факультет государственного и муниципального управления, Кафедра менеджмента, Новосибирск, Россия

E-mail: generalova.generalova-olya2017@yandex.ru

На сегодняшний день на национальном рынке труда на рабочие места претендуют соискатели разных поколений: в основном, это представители поколения X, Y и Z, а также бэбибумеры, которые постепенно уходят с рынка труда. Перспективы и проблемы представителей каждого поколения на рынке труда во многом определяются на основе их трудовых ценностей.

Трудовые ценности определяют удовлетворенность от работы, профессиональные интересы, связаны с выбором карьеры и производительностью труда [2]. Соответственно, анализ ценностных особенностей каждого поколения позволит оценить их перспективы и проблемы на рынке труда.

Возможности реализации профессионального потенциала соискателей различных возрастных групп на рынке труда возможно оценить через призму теории поколений Н. Хоува и В. Штрауса. К России теория поколений была адаптирована психологом Евгенией Шамис и психологом Алексеем Антиповым [1].

Основанные на теории поколений многочисленные исследования российских авторов, таких как Радаев В. В., Магун В. С., Беляева Л. А., Гурова И. М., Евдокимова С. Ш., указывают на то, что ценностные установки различных поколений влияют на их положение на рынке труда, а также на состояние трудового потенциала страны в целом.

Методическую основу работы составляют сравнительный, экономико-статистический методы анализа.

Цель работы заключается в аналитическом обобщении существующих исследований о трудовых ценностях каждого поколения, взаимосвязи трудовых ценностей с перспективами и проблемами поколений на российском рынке труда. Для достижения цели работы были поставлены следующие задачи:

- выделить общие жизненные ценности поколений X, Y, Z;
- сравнить трудовые ценности поколений X, Y, Z на основе анализа исследований различных авторов;
- выявить взаимосвязь между трудовыми ценностями каждого поколения и его перспективами и проблемами на национальном рынке труда.

Проведенное исследование позволило сделать следующие выводы:

1. Трудовые ценности действительно в некоторой степени определяют положение того или иного поколения на рынке труда.

2. Для старшего поколения (X) наиболее значимой ценностью в работе является стабильность, в то время как для молодого поколения (Y, Z) наиболее важен интерес к их профессии; комфортные условия труда.

3. Трудовые ценности поколения X находятся в некотором противоречии: стремлению к успеху в карьере может препятствовать склонность к сохранению заработка и стабильного

положения в организации. Представители данного поколения достаточно конкурентоспособны на рынке труда, поскольку способны проявить профессионализм, гибкость, лояльность к работодателю. Вместе с тем проблемой для них может стать отсутствие трудовой мобильности.

4.Трудовые ценности представителей поколения Y способствуют как появлению перспектив на рынке труда, так и созданию проблем. Так, преимуществами миллениалов становится то, что они являются цифровым поколением, стремятся к непрерывному обучению, предпочитают решение нестандартных задач. Эти качества позволяют им постоянно совершенствоваться в своей профессии, а эта потребность стоит во главе угла системы трудовых ценностей поколения. Однако представители поколения Y избирательны в выборе места работы, а также, стремясь к самовыражению в профессии, часто переоценивают себя. Это увеличивает временные затраты на поиск работы, создает предвзятое впечатление у работодателей при каждом новом трудоустройстве.

5.Тенденции в трудовом поведении поколения Z во многом созвучны трудовым ценностям поколения Y. Способность «зумеров» быстро адаптироваться под различные изменения, многозадачность и погруженность в виртуальное пространство позволяют предлагать работодателям новые навыки на рынке труда и выигрывать в сравнении с поколениями X и Y. В то же время иное восприятие информации, упор на краткосрочные цели, иной подход к обучению может вызвать негативное отношение работодателей к молодому поколению. Соответственно, трудовые ценности противоречиво влияют на положение на рынке труда представителей поколения Z.

6.Перспективы и проблемы на рынке труда поколений X, Y и Z находятся в балансе между собой, поскольку в системе трудовых ценностей каждого поколения есть установки как положительно, так и отрицательно влияющие на трудоустройство и карьеру его представителей.

Источники и литература

- 1) 1. Бутова С. В., Осипова И. В. Производительность труда в России теория поколений // Естественно-гуманитарные исследования. - 2021. - №38 (6). - С. 86-92.
- 2) 2. Dawis R. Person-Environment-Correspondence Theory. In: Brown S.D. & Associates. Career choice and development. San Francisco, CA: JosseyBass. 2002.