

Yu.Yu. Chilipenok
Three Generations
of Russian Workers:
Labor Practices Study

Based on an empirical study carried out by the author, peculiarities of working life of three generations of Russian workers that take the most significant segment of the labor market are considered. A conclusion that features of working path of the three generations of Russian workers studied vary significantly, which manifests in almost every essential aspect of working life, is drawn.

Key words and word-combinations: theory of generations, social and labor relations.

На материалах эмпирического исследования, проведенного автором, в статье рассматриваются особенности трудовой жизни представителей трех поколений российских работников, наиболее активно представленных сегодня на рынке труда. Делается вывод о том, что особенности трудового пути представителей трех исследуемых поколений российских работников имеют существенные различия, которые обнаруживаются практически во всех основных аспектах трудовой жизни.

Ключевые слова и словосочетания: теория поколений, социально-трудовые отношения.

УДК 316.34/.35
ББК 60.54

Ю.Ю. Чилипенко

ТРИ ПОКОЛЕНИЯ РОССИЙСКИХ РАБОТНИКОВ: ИССЛЕДОВАНИЕ ТРУДОВОГО ОПЫТА

Современные ученые уделяют существенное внимание социально-трудовым отношениям, рассматривая различные их аспекты, в частности исследуя специфику трудового опыта работников, принадлежащих к разным поколениям.

Теория поколений появилась в Америке более двадцати лет назад. Ее авторы Нейл Хоув и Уильям Штраус [1] пришли к выводу, что ценности поколений определяются социально-экономическими условиями, в которых происходило формирование личности и мировоззрения представителей этих поколений.

В России данная теория стала известна позднее и, безусловно, имеет свою специфику. Наиболее распространенная российская периодизация [2, с. 75] выглядит следующим образом:

поколение Победителей — 1900—1923 годы рождения;

Молчаливое поколение — 1923—1943 годы рождения;

поколение беби-бумеров — 1943—1963 годы рождения (мы называли их «поколение 60», сейчас им 70—50 лет);

поколение X (Неизвестное поколение) — 1963—1983 годы рождения (мы называли их «поколение 40», сейчас им 50—30 лет);

поколение Y (поколение Миллениум) — 1983—2003 годы рождения (мы называли их «поколение 20», сейчас им 30—10 лет);

поколение Z — 2003—2023 годы рождения.

По данным Федеральной службы государственной статистики за 2014 г., из 143 667 тыс. человек (население России) представителей «поколения 60» насчитывается 36 036 тыс. человек (25%) от всего населения; «поколения 40» — 41 211 тыс. (28,6%); «поколения Y» — 36 272 тыс. человек (25,2%) [3, с. 71]. Именно эти поколения наиболее активно представлены на современном рынке труда.

Стремительность и кардинальность изменений, произошедших и продолжающих происходить в России, определяют современную разительность различий поколений и уникальность новейших исследовательских возможностей. Уникальность ситуации состоит в том, что возрастные категории олицетворяют не только различные поколения, но и различные эпохи. Представители «поколения 60» в настоящее время заканчивают трудовой путь, выходя на пенсию. Во времена СССР пик их трудовой деятельности пришелся на период «развитого социализма». Представители «поколения 40» переживают активный этап трудовой деятельности, добравшись до пика своей карьеры через все трудности перестройки. «Поколение 20» находится в начале трудового пути, но уже сейчас это яркие представители современных рыночных отношений.

Цель настоящего исследования: изучение специфических особенностей трудового опыта представителей трех поколений российских работников.

Для проверки гипотетических положений данного исследования проведен анкетный опрос 726 жителей Нижнего Новгорода, Казани, Самары. С учетом квоты (примерно по 80 человек в каждой возрастной группе в городе, мужчин и женщин поровну) получен следующий состав респондентов: 241 человек в возрасте 55–65 лет («поколение 60»); 245 человек в возрасте 35–45 лет («поколение 40»); 240 человек в возрасте 17–25 лет («поколение 20»). Вопросы анкеты формировались на основе предварительно проведенного качественного опроса экспертов, а в ходе пилотажного исследования удалось выявить недостатки анкеты и скорректировать ее. Итоговый вариант анкеты содержал 35 вопросов открытого и закрытого типа. Вопросы касались выбора профессии и факторов, влияющих на успешное трудоустройство и карьерный рост; оформления трудовых отношений; ценностей и мотивации к труду; ожиданий от трудовой жизни; официальных и неофициальных отношений с начальством и коллегами; конфликтов, дискриминации, использования свободного времени, отношения к выходу на пенсию и другого.

Основной гипотезой нашего исследования явилось предположение о том, что особенности периода в жизни страны, в котором формировались мировоззрения трех разных поколений, обусловили серьезные различия на всех этапах трудовой жизни этих поколений — от первичного трудоустройства до выхода на пенсию, формируя специфический для определенного поколения трудовой опыт.

В первой части исследования, посвященной вопросам первичного трудоустройства, подробно рассмотрены особенности вступления в трудовую жизнь представителей всех трех поколений [4]. Отметим некоторые интересные результаты.

Респонденты из «поколения 60» назвали наиболее престижными профессиями своего времени следующие: инженер, партийный работник, дипломат; учитель, научный работник, врач; работник торговли, высококвалифицированный рабочий, снабженец. Отметим респонденты и ряд популярных «романтических» профессий: моряки, летчики, геологи, актеры. Представители «поколения 40» указали следующие занятия и профессии: собственник бизнеса, предприниматель, чиновник, депутат; бухгалтер, юрист, риэлтор, адвокат; менеджер, секретарь-референт. «Поколение 20»: врач частной клиники (стоматолог, пластический хирург), государственный служащий; дизайнер, банкир, топ-менеджер; программист, менеджер по продажам.

Среди представителей всех поколений достаточно высока доля тех, кто не имел четкого представления о своих карьерных устремлениях, когда впервые шел устраиваться на работу: «поколение 60» — 21%; «поколение 40» — 37%; «поколение 20» — 25%.

Чаще других шли работать по полученной специальности представители «поколения 60» — 47%; 33% — из «поколения 20»; реже остальных начинали свой трудовой путь с работы по специальности, полученной при обучении, представители «поколения 40» — 28%, и это неудивительно, так как перестроенные процессы, начавшиеся в России в тот период, серьезно изменили планы большинства жителей нашей страны.

Не было большой разницы в ответах представители всех поколений, касающихся возраста, когда респонденты начали свой трудовой путь: указан средний возраст 18–22 года.

Проблемы с устройством на работу в наибольшей степени знакомы «поколению 40» — 67%, менее — «поколению 20» — 33%, представители «поколения 60» испытывали проблемы с трудоустройством крайне редко — в 11% случаев.

Основные проблемы, возникавшие в процессе трудоустройства, представители «поколения 40» обозначили так: отсутствие вакантных рабочих мест и информации о вакансиях, важность наличия прописки, опыта работы, необходимость знания ПК, непригодность имеющегося образования, сложность понимания сути и должностных обязанностей новых профессий, отсутствие официального оформления и т.д. «Поколение 20» среди основных сложностей отмечает: большое количество некачественной информации о вакансиях и работодателях, необходимость опыта работы, сложность с получением хорошей работы и низкую оплату труда. «Поколение 60» в качестве основной проблемы отмечает отсутствие свободы выбора (направления, распределения) и необходимость состоять в партии для получения хорошей должности.

Отвечая на вопрос о важности наличия высшего образования при устройстве на работу, представители «поколения 60» подчеркивали престижность высшего образования, которое не было общедоступным, но обеспечивало его обладателям уважение, более высокий доход и статус. «Поколение 40» не считает значимой роль высшего образования в их трудоустройстве. Полученное первое высшее образование для «поколения 40» почти в трети случаев оказа-

лось не единственным. Проблемы перестроечного времени отодвинули на второй план вопросы получения (или окончания) образования, к чему пришлось вернуться через некоторое время. «Поколение 20» согласно с необходимостью наличия высшего образования для устройства на работу, но не относит его к числу наиболее важных факторов.

По мнению респондентов всех поколений, успешность трудоустройства и дальнейшей карьеры всегда зависела от нескольких факторов: образования, опыта работы, связей, личных качеств и доли удачи и везения. На первое место представители всех поколений ставят опыт, также всегда важны были связи и лишь затем образование и личные качества.

Дальнейшие вопросы к респондентам были посвящены непосредственно процессу трудоустройства. Пути поиска работы существенно различаются у рассматриваемых поколений, хотя во все времена один из самых распространенных путей — поиск работы через личные связи, родственников и знакомых, то есть по неформальным каналам (более 50% респондентов каждого поколения отметили этот вариант). Кроме того, у каждого поколения появлялись каналы поиска работы, которых не было у предыдущих: СМИ, Интернет, кадровые агентства и т.д.

«Поколению 60» в наименьшей степени знакомы проблемы прохождения собеседования при приеме на работу. Большинство респондентов сообщают, что оно было скорее формальным в отделе кадров (53%) либо вообще не было никакого собеседования (38%). «Поколение 40» также согласно с условным характером собеседований (33%) либо их отсутствием (38%). «Поколение 20» в большинстве своем считает, что сейчас пройти собеседование при приеме на хорошую работу достаточно сложно (72%).

С должностной инструкцией при приеме на работу чаще всего знакомили представителей «поколения 60» — 78%, в отличие от «поколения 40» (28%), так как для новых профессий и должностей их еще просто не было, а инструкции, сохранившиеся с советских времен, мало отражали действительное положение дел, да и вопросам официального оформления в переходный период, как правило, не уделялось должного внимания. Не часто знакомят с должностными инструкциями при приеме на работу и современную молодежь (34%), хотя сегодня должностные инструкции существуют практически для всех должностей.

Неизменно актуальным при изучении социально-трудовых проблем является вопрос дискриминации при трудоустройстве. С гендерной дискриминацией при устройстве на работу сталкивались 12% респондентов «поколения 60», 29% «поколения 40», 18% «поколения 20»; с дискриминацией по возрасту знакомы 15% опрошенных из «поколения 60», 24% «поколения 40» и 25% «поколения 20»; национальную дискриминацию заметили 3% представителей «поколения 60», 14% «поколения 40» и 37% «поколения 20».

Представлялось интересным выяснить мнение наших респондентов о проблемах адаптации на новом рабочем месте. Так, 62% из «поколения 60» указали, что не испытывали сложностей, впервые устроившись на работу, так же как и 43% из «поколения 40» и 52% из «поколения 20». Как наиболее распростра-

ненный способ адаптации респонденты «поколения 60» отметили наставничество; коллектив помогал в большей степени или «не помогал никто» представителям «поколения 40»; представители «поколения 20» также выбрали наставничество и помощь коллектива.

Следующий вопрос анкеты выявлял отношение респондентов к смене места работы. При ответе на вопрос о продолжительности работы на одном месте большинство представителей «поколения 60» (57%) ответили, что 20–25 лет работы на одном месте в их времена считалось нормой; среди опрошенных из «поколения 40» преобладает мнение, что на одном месте без изменения должностных обязанностей можно работать от 5 до 10 лет (56%); большинство представителей «поколения 20» (61%) собираются менять содержание работы каждые 3–5 лет.

Что касается переезда для работы в другой город или страну, то, конечно, это наиболее присуще молодому поколению (58% «поколения 20» отметили, что готовы переехать для работы в другой город, и 49% — в другую страну для работы). Для «поколения 60» возможность переезда для работы в другую страну была практически нулевой. «Поколение 40» также имело небольшую возможность для работы за границей, но в другой город переехать готовы были многие (43%), лишь бы была возможность заработать.

Следующий блок вопросов анкеты ориентирован на выяснение ценностно-мотивационной направленности респондентов. В целом в ходе исследования удалось выявить общую тенденцию снижения роли нематериальных мотивационных факторов от поколения к поколению, хотя полностью своего значения, они, конечно же, не утратили. Материальная мотивация важна всегда, но особенную ценность она представляет для современной молодежи.

Наиболее значимыми факторами для «поколения 20» являются: возможность карьерного роста, заработная плата и гибкий рабочий график; наименее значимый фактор — близость места работы к дому и дружеские отношения в коллективе. «Поколение 40» наиболее важными факторами считает заработную плату, приобретение нового опыта и возможность самореализации; наименее важны стабильная, спокойная работа и близость работы к дому. Для «поколения 60» ценными оказались факторы: близость работы к дому, заработная плата и стабильная, спокойная работа; наименее значимы самостоятельность в решениях и приобретение нового опыта [5].

Не удивительна и разница в ответах респондентов разных поколений об отношении к сверхурочной работе без оплаты, субботникам. Более привычна эта ситуация для представителей «поколения 60»: 72% респондентов этого поколения отметили, что в советские времена субботники были привычным делом и не воспринимались как какая-то повинность. Представители двух других поколений не отрицают полностью возможности сверхурочной работы без оплаты (32% «поколения 40» и 29% «поколения 20»), хотя относятся к этому с меньшим энтузиазмом, чем их предшественники. Процент примерно одинаков, но различны причины. Среди ответов на открытый вопрос о ситуациях, в которых это приемлемо, наиболее характерными были следующие мнения: «поколение 20»: «если это новый опыт», «если потом

получу за это какую-нибудь явную или неявную выгоду»; «поколение 40»: «если нужно помочь коллегам», «если аврал или какая-нибудь срочная и важная ситуация». Представители всех поколений (в тех или иных формулировках) обозначили такой вариант, как «если попросит (или заставит) начальник, — чтобы не портить отношения». Таким образом, если представители «поколения 60» дополнительную (а иногда и чужую) работу расценивали как показатель доверия к себе и своим силам (и могли быть даже счастливы по этому поводу), то представители «поколений 40 и 20», напротив, весьма трепетно относятся к тому, чтобы не выполнять обязанности «того парня».

Следующий блок вопросов касался ожиданий работников от работодателей. Таких ожиданий высказано множество: от стандартного обеспечения надлежащих условий труда и достойной зарплаты, путевок, детсадов, медицинского страхования, оплаты обучения, признания заслуг и поощрения инициативности и самостоятельности, хороших рекомендаций при увольнении до организации корпоративных мероприятий и «вхождения в положение работника» (отпустить пораньше, дать денег в долг) и т.д. [4, с. 167].

На вопрос «Что Вы ожидали от коллектива?» от представителей всех трех поколений получены примерно одинаковые ответы: дружеских, неформальных отношений; помощи и поддержки в работе; помощи и поддержки в личных делах; продуктивной совместной работы; общения во вне рабочее время. Правда, следует отметить, что большую важность помощь и поддержка именно в работе имели для «поколения 40», а для «поколения 60» наиболее интересны были нерабочие аспекты отношений с коллегами.

Чаще всего «дружеские» отношения в коллективе складывались у представителей «поколения 60» (77% респондентов выбрали этот вариант). Большинство (69%) «поколения 20» определяют отношения в коллективе как «формальные», а 54% «поколения 40» чаще всего сталкивались с разного рода проявлениями соперничества среди коллег.

Гордость за свое предприятие наиболее свойственна «поколению 60», престиж и имидж компании интересуют «поколение 20», а представители «поколения 40» в большинстве оказались равнодушными и к тому, и к другому.

Следующий блок анкеты затрагивал проблемы неформальных отношений. Большинство (92%) респондентов ответили, что в той или иной мере сталкивались с проявлениями неформальных отношений в течение своей трудовой жизни.

Без официального оформления чаще всего приходилось работать представителям «поколения 40» (57%). «Поколение 20» и сейчас достаточно часто встречается с предложениями о работе без официального оформления (41%), особенно в первые месяцы работы и в тех случаях, когда опыт работы не является обязательным условием для трудоустройства (операторы call-центров, промоутеры, сетевой маркетинг и т.д.). «Поколению 60» проблема работы без официального оформления практически не знакома (6%).

Следующая группа вопросов касалась интересов респондентов вне рабочего времени, а также их отношения к завершению трудовой деятельности.

Большинство представителей «поколения 60» проводили свой отпуск дома, на даче, на Черном море; «поколение 40» за свою насыщенную жизнь попробовало все варианты — от невозможности вообще пойти в отпуск до поездок в самые экзотические страны; «поколение 20» предпочитает отдых за рубежом, правда чаще всего за счет родителей, хотя некоторая часть студентов выбирает летом работу. В целом ответы на вопросы о способах проведения свободного времени и отпуска были разнообразными. Но что удивительно, ответы о планах на пенсию оказались одинаковыми у представителей всех поколений: заниматься здоровьем, внуками, хобби, путешествиями.

Среди опрошенных нами представителей «поколения 60» 33% работают и еще 23% готовы работать после выхода на пенсию. Не исключают возможность работы после достижения пенсионного возраста 54% «поколения 40». «Поколение 20» пока мало задумывается над этим вопросом.

На вопрос «Хотели бы Вы совсем не работать?» доля ответивших «да» была ничтожно мала у респондентов всех трех поколений, большинство ответов «да» и «не знаю» дали представители «поколения 20» (8%).

В завершении анкеты мы спросили респондентов о том, довольны ли они своей трудовой жизнью. Большинство респондентов «поколения 60» признались, что в целом довольны, работали с удовольствием и любили свою работу (62%). Большинство «поколения 40» (51%) ответили, что сейчас уже все хорошо, но поначалу было очень сложно. Большинство «поколения 20» (57%) о начале своей трудовой жизни отозвались так: все нормально, неплохо и без особого восторга, хочется чего-то большего.

Таким образом, в ходе анализа ответов респондентов удалось выявить различия на всех этапах трудового пути представителей трех исследуемых поколений. Исследование подтвердило предположение о том, что ценности, отношение к труду, трудовая мотивация и вообще отношение к жизни имеют серьезные различия в зависимости от возраста. Но в любом случае лично для себя, на индивидуальном уровне, представители всех поколений определяют главные ценности: здоровье, поддержку семьи и лишь потом материальное благополучие.

Библиографический список

1. Howe N., Strauss W. *Generations: The history of America's future, 1584 to 2069*. N.Y., 1991.
2. Антипов А. За Икса не отвечаю // В мире науки. 2013. № 3. С. 73–78.
3. Российский статистический ежегодник, 2014: стат. сб. / Росстат. М., 2014.
4. Гапонова, О.С., Чилипенко, Ю.Ю. Мотивация поведения субъектов социального взаимодействия на рынке труда // Вестник УрФУ. Сер.: Экономика и управление. Екатеринбург, 2012. № 5. С. 159–170.
5. Чилипенко Ю.Ю. Три поколения российских работников: особенности включения в трудовую деятельность // Современное общество и труд: сб. науч. статей / отв. ред. Р.В. Карапетян. СПб., 2014. С. 357–365.