

7. Психологическая готовность к экстремальным ситуациям [Электронный ресурс] // Психология кризисных и экстремальных ситуаций: [учебник] / Под ред. Н. С. Хрусталёвой. – СПб. : Изд-во С.-Петерб. ун-та, 2018. – 748 с. – URL: [https://psyera.ru/psihologicheskaya-gotovnost-k-ekstremalnym-situaciyam\\_15616.htm](https://psyera.ru/psihologicheskaya-gotovnost-k-ekstremalnym-situaciyam_15616.htm) (дата посещения: 07.03.2024 г.)

8. Рубинштейн С. Л. Основы общей психологии / С. Л. Рубинштейн. СПб.: Издательство «Питер», 2000. – 712 с.

9. Сальников И. С. Анализ средств и способов регуляции и терапии психоэмоциональных состояний человека / И. С. Сальников, С. А. Изосимова, В. Н. Пигуз // Международный рецензируемый научно-теоретический журнал «Проблемы искусственного интеллекта». 2022. № 3 (26). – С. 51–64.

10. Симонов П. В. Эмоциональный мозг / П. В. Симонов. Москва: Институт высшей нервной деятельности и нейрофизиологии, Издательство «Наука», 1981. – 361 с.

11. Смысл жизни и стресс без дистресса. Теория Ганса Селье (1907-1982) [Электронный ресурс]. – URL: <https://psyfactor.org/lib/selye-stress-distress-2.htm> (дата обращения: 04.03.2024)

12. Шевцов А.М. Психологическая практика посттравматического стрессового расстройства у лиц, проходящих службу в зоне локальных военных конфликтов : автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата психологических наук : специальность 19.00.13 – психология развития, акмеология / Алексей Маркович Шевцов. Казань, 2003. – 25 с.

DOI: 10.24412/1994-3776-2024-3-151-156

УДК: 316.4

**Ю.М. Коблякова**

## **Применение поколенческого подхода в социально-профессиональном взаимодействии с медицинскими кадрами**

### **Y. Koblyakova. Application of generational theory in social- professional interaction with medical personnel**

**Аннотация.** В статье раскрывается значимость теории поколений и исследуется возможность ее применения в процессе работы с реальными и потенциальными сотрудниками медицинских организаций во время поиска работников, трудоустройства, адаптации на рабочем месте, в период выполнения профессиональных обязанностей. В настоящее время фиксируется рост среднего возраста медицинских работников в России, а также сокращение числа молодых специалистов, что подтверждает необходимость учета особенностей ценностно-смысловых ориентаций, социальных установок и других характеристик современного поколения для построения качественного взаимодействия с ними. Отмечается актуализация учета не только профессиональных и надпрофессиональных компетенций кандидата при трудоустройстве, но также и соответствие личности потенциального сотрудника корпоративной культуре организации

**Abstract.** The article reveals the importance of the theory of generations and examines the possibility of its application in the process of working with actual and potential employees of medical organizations during the search for employees, employment, adaptation in the workplace, during the performance of professional duties. Currently, an increase in the average age of medical workers in Russia is recorded, as well as a decrease in the number of young specialists, which confirms the need to take into account the features of value-semantic orientations, social attitudes and other characteristics of the modern generation to build high-quality interaction with them. The actualization of taking into account not only the professional competencies and soft skills of the candidate during employment is noted, but also the correspondence of the personality of the potential employee to the corporate culture of the organization and the importance of assessing the generational characteristics of the individual.

**Коблякова Юлия Михайловна** – ассистент кафедры социологии и управления персоналом Санкт-Петербургского государственного экономического университета

Y. Koblyakova - Assistant of the Department of Sociology and Human Resource Management, Saint-Petersburg State Economic University

© Коблякова Ю.М., 2024

и, кроме того, важность оценки поколенческих характеристик личности.

**Ключевые слова:** теория поколений, поколенческий подход, медицинские кадры, медицинские работники, возрастной состав медицинских работников, кадровая политика в медицине, корпоративная культура.

**Контактные данные:** 193023, Санкт-Петербург, наб. канала Грибоедова, д.30/32;  
e-mail: koblyakoval@yandex.ru

**Keywords:** theory of generations, generational approach, medical personnel, medical workers, age composition of medical workers, personnel policy in medicine, corporate culture.

**Contact information:** 30/32 Griboedov Canal Emb., Saint-Petersburg, 193023;  
e-mail: koblyakoval@yandex.ru

В концепции стратегического развития нашей страны важным для реализации направлением является решение социально-экономической проблемы формирования качественного трудового потенциала населения, который, в свою очередь, во многом зависит от ценностных ориентиров, потребностей, смысловых ориентаций, интересов и др. [3, с. 150-151]. Формирование кадрового потенциала, трудового потенциала, управление кадрами в рамках организации осуществляется в том числе благодаря формированию и совершенствованию сильной корпоративной культуры.

Корпоративной культуре как потенциальному фактору роста и развития успешной современной организации в условиях развивающейся рыночной экономики уделяется значительное внимание [1]. В настоящее время такие атрибуты как корпоративная этика, мероприятия внутри компании, корпоративная форма, символика, сувенирная продукция и многое другое являются примерами реализации корпоративной культуры различных организаций и предприятий. Современные организации учитывают актуальные тренды и тенденции в развитии цифровых и онлайн-технологий, маркетинга и PR, а также особенности массовой культуры и изменения в культурных ценностях, ценностно-смысловых ориентациях и социальных установках целевой аудитории. Так, поколенческий подход или теория поколений выходит за рамки предмета исследования ученых и специалистов-теоретиков, становится инструментом практического применения в деятельности организаций и предприятий, в том числе в процессах взаимодействия с сотрудниками организаций, формирования трудового потенциала организации, формирования и развития корпоративной культуры организации.

В условиях распространенной во всем мире тенденции к гуманизации сферы труда, перехода к личностно-ориентированному управлению, в том числе управлению кадрами, у организаций и предприятий, в отношении не только потребителей товаров и услуг, производимых или предоставляемых организацией, но и в отношении сотрудников (потенциальных и реальных) актуализируется необходимость учета культурно-исторических, социальных и других особенностей этих социальных групп. Среди прочего, в настоящее время многие работодатели вынуждены учитывать поколенческие характеристики работников разных возрастных групп.

Авторами поколенческого подхода или теории поколений принято считать В. Штрауса и Н. Хоува [6; 7; 8]. Данная теория была разработана в рамках междисциплинарного подхода, т.е. на стыке ряда наук – исторических, экономических, социологических и психологических. Исследователи выявили, что люди, родившиеся в определенные временные интервалы, имеют схожие совокупности ценностей, ценностных установок и жизненных приоритетов, а также схожий тип мышления и адаптации, в частности, в процессе получения образования, выбора и освоения профессии, выбора рабочего места и построения карьеры. Эти различия обусловлены особенностями общественной среды, сложившейся в определенный временной период.

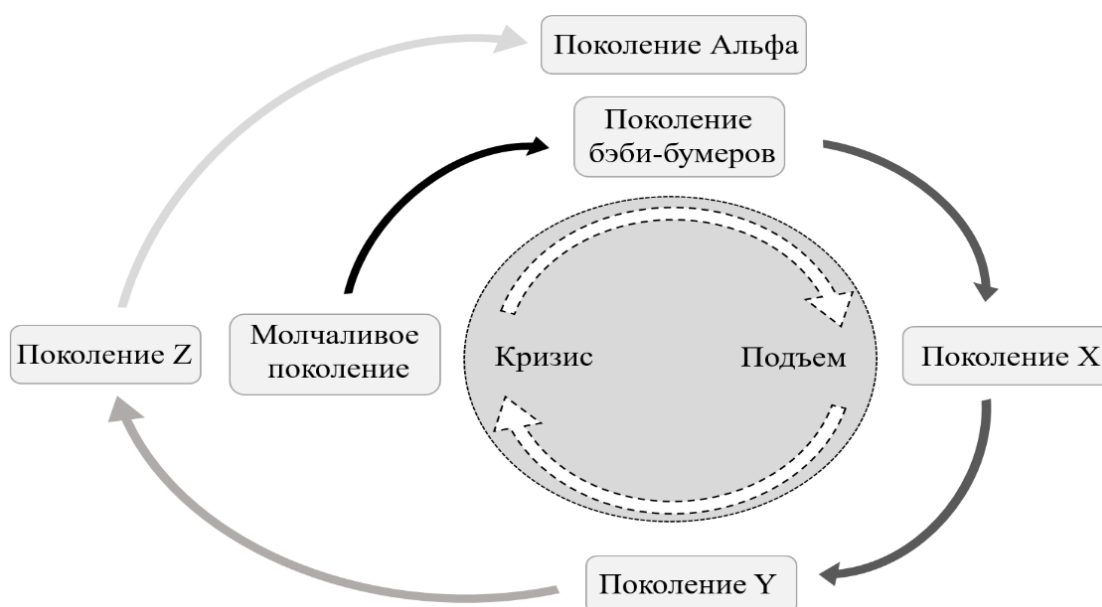
Согласно теории Штрауса и Хоува, социально-историческое развитие в рамках поколенческого подхода происходит циклично, со сменой циклов, приблизительно соответствующих продолжительности человеческой жизни. В рамках данной теории

поколений одной из центральных идей является последовательная смена, чередование противопоставляемых друг другу периодов – периода кризиса и периода подъема [5, с. 291].

Кризисные периоды в теории Хоува и Штрауса связаны с масштабными общественными потрясениями и крупными угрозами, которые способствуют трансформации социальных институтов, изменению общественного поведения и прочим изменениям в большинстве сфер общественной жизни. В такие периоды в обществе наблюдаются тенденции к консолидации, самопожертвованию, стремлению к общему благополучию, соблюдению институционального порядка. В периоды подъема в обществе происходит обновление в культурном, духовном и религиозном контексте, фиксируются преобразования в ценностях и социальных установках на уровне общества и в индивидуальном поведении людей (формирование новых идеалов и духовных парадигм). Кроме того, в фазе подъема преобладает склонность людей к индивидуализму, несоблюдению сложившегося институционального порядка.

В соответствии с теорией поколений в рамках циклической смены периодов кризиса и подъема принято выделять следующие последовательно сменяющиеся друг друга поколения – молчаливое поколение, поколение бэби-бумеров, поколение X, поколение Y, поколение Z и поколение Альфа (рис. 1).

Цикличность смены поколений в соответствии с чередующимися этапами кризисов и подъемов обеспечивает возможность выявления тенденций и закономерностей в социальных установках и сформированных ценностных ориентациях различных поколений, жизнь которых приходится на схожие периоды фаз циклов – кризисов и подъемов.



**Рисунок 1.** Смена поколений с позиции циклов «кризис-подъем» (составлено автором на основе [3], [5], [7], [8])

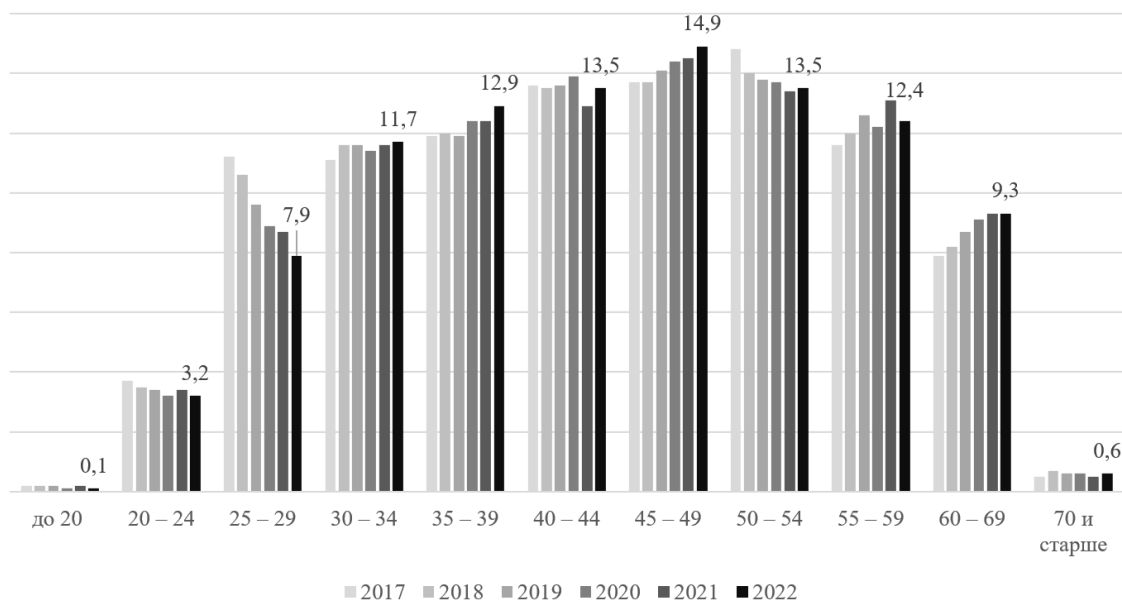
Схожие ценностно-смысловые ориентации личности реальных и потенциальных сотрудников организации с учетом поколенческого подхода способны позволить работодателям более точно осуществить отбор кандидатов на конкретную должность, выявить соответствие либо несоответствие потенциального работника корпоративной культуре организации, а также реализовать более гибкий подход к адаптации и мотивации работников.

Вне зависимости от общей нормативно-правовой базы осуществления медицинской деятельности различными организациями, медицинские услуги населению предоставляют отличающиеся по размеру, форме собственности, специфике и специализации организации.

Возможности поколенческого подхода при отборе персонала, в процессе формирования корпоративной культуры медицинской организации могут быть использованы медицинскими организациями с различными миссиями, специализацией и спецификой для формирования своей идентичности и выбора наиболее соответствующего ценностям организации штата персонала. Все это в дальнейшем обеспечивает благоприятный прогноз для развития организации, достижения ее стратегических целей и для повышения социальной эффективности.

В привычной практике процесса взаимодействия с потенциальными сотрудниками организации, как правило, представители организации учитывают группы профессиональных, а также надпрофессиональных навыков претендентов на конкретную должность. Причем учет надпрофессиональных навыков (soft skills), их возрастающая роль в процессе принятия решений относительно потенциальных работников характерны для современного рынка труда, в отличие от предыдущих его стадий развития, где предпочтение отдавалось преимущественно профессиональным компетенциям и навыкам, необходимым для выполнения конкретных должностных обязанностей и рабочих задач сотрудником.

В настоящее время распределение численности занятых в здравоохранении по возрастным группам в России согласно сборникам «Здравоохранение в России» за 2019, 2021 и 2023 гг. [4] отражено на Рис. 2. и является достаточно устойчивым для периода 2017-2022 гг.



**Рисунок 2.** Возрастная структура медицинских кадров в России в 2017-2022 гг., в % (составлено автором на основе [4])

Группы медицинских работников, численность которых стабильно увеличивается за рассматриваемый период соответствуют возрастным интервалам «30-34», «35-39», «45-49», «60-69». В то же время ежегодно сокращается число молодых медицинских работников в возрасте 20-29 лет. Средний возраст медицинского работника ежегодно возрастает и в 2022 году составляет 44,4 года [4]. Согласно исследованиям, в части субъектов России наблюдаются тенденции снижения доли молодых специалистов с одновременным увеличением доли врачей старше 56 лет [2]. Все это актуализирует потребность со стороны сферы здравоохранения в обновлении состава медицинских кадров, привлечении молодых специалистов, выпускников медицинских ВУЗов и средних учебных заведений.

Для реализации мер по успешному привлечению молодых специалистов к работе в медицинских организациях необходимо еще на этапе подготовки к взаимодействию с потенциальными работниками учитывать их личностные и поколенческие особенности.

Для учета поколенческих особенностей сотрудников медицинских организаций в качестве системы оценки как потенциальных сотрудников организации при трудоустройстве, так и реальных сотрудников медицинской организации в целях адаптации и развития профессионального потенциала предлагается использовать совокупность трех групп характеристик, необходимых для осуществления профессиональной деятельности. На Рис. 3 представлена предложенная система трех групп характеристик соответствия потенциального сотрудника работе в конкретной медицинской организации, отражающих три группы соответствия кандидата конкретной вакансии: соответствие должности потенциального сотрудника медицинской организации; соответствие корпоративной культуре организации; соответствие поколенческих характеристик целям и ценностям организации.

Учитывая в процессе работы с потенциальными и реальными сотрудниками поколенческие характеристики личности, медицинские организации открывают перед собой возможность более тщательного и точечного отбора кандидатов на конкретные должности с учетом корпоративной культуры и уровня соответствия характеристик поколения характеристикам самой организации-работодателя.



**Рисунок 3.** Система характеристик соответствия потенциального сотрудника работе в конкретной медицинской организации (составлено автором)

Таким образом, предложенная В. Штраусом и Н. Хоувом и впоследствии развитая в работах других ученых-теоретиков и практиков теория поколений существенно повлияла на тенденции в развитии социологии, психологии, а также маркетинга, и получила широкое практическое применение в рамках ряда научных исследований. Исходные посылы поколенческого подхода, смена этапов кризиса и подъема, заложенных в его основу, позволили выявить характеристики, специфические для конкретных поколений, такие как ценности, жизненные приоритеты и ориентиры, социальные установки, образ жизни и т.д. Все эти поколенческие особенности могут быть применены в процессе работы с реальными и потенциальными сотрудниками медицинских организаций для создания высококвалифицированного и сплоченного коллектива, объединенного общими ценностями

и схожим образом жизни, для решения актуальных задач, которые стоят перед медицинскими организациями в настоящее время.

#### Литература

1. Бабаева А.В. Роль корпоративной культуры в современном обществе // Научно-исследовательские публикации. – 2014. – № 4(8). – С. 72-76.
2. Возрастной состав врачей в Российской Федерации (2015-2020 гг.) / Меньшикова Л.И., Пелецкая К.Н., Огрызко Е.В., Флеглер Н.А. // Современные проблемы здравоохранения и медицинской статистики. – 2022 г. – № 4. – С. 507-523.
3. Гурова И. М., Евдокимова С. Ш. Теория поколений как инструмент анализа, формирования и развития трудового потенциала // МИР (Модернизация. Инновации. Развитие). – 2016. – Т. 7. – № 3. – С. 150–159.
4. Здравоохранение в России // Федеральная служба государственной статистики. URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/210/document/13218> (дата обращения: 03.08.2024).
5. Исаева М. А. Поколения кризиса и подъема в теории В. Штрауса и Н. Хоува // Знание. Понимание. Умение. – 2011. – № 3. – С. 290-295.
6. Ожиганова Е. М. Теория поколений Н. Хоува и В. Штрауса. Возможности практического применения // Бизнес-образование в экономике знаний. – 2015. – № 1. – С. 94-97.
7. Strauss W., Howe, N. Generations: The History of America's Future, 1584 to 2069. – 1991. – 538 p.
8. Strauss W., Howe, N. The Fourth Turning: An American Prophecy. – 1997. – 400 p.

## ЧЕЛОВЕКООРИЕНТИРОВАННОЕ УПРАВЛЕНИЕ ПРЕДПРИЯТИЯМИ И ОРГАНИЗАЦИЯМИ (МАТЕРИАЛЫ НАУЧНОЙ СЕССИИ АСПИРАНТОВ)

DOI: 10.24412/1994-3776-2024-3-156-163

УДК: 331.108.2

**А.О. Попов**

### Применение социальных технологий в процессе подбора персонала в ИТ-компанию

#### **A. Popov. Application of social technologies in the staffing process**

**Аннотация.** Области применения социальных технологий в управлении персоналом крайне разнообразны, но наиболее важной функцией, где следуют их применять, является подбор персонала. В статье будут рассмотрены методы и приемы социальных технологий, которые применяются в процессе подбора и отбора персонала в крупную ИТ-компанию, насколько эти методы могут быть эффективны и как эту эффективность можно измерить в количественном выражении.

**Abstract.** The areas of application of social technologies in personnel management are extremely diverse, but the most important function where they should be applied is personnel selection. The article will consider the methods and techniques of social technologies that are used in the process of recruiting and selecting personnel in a large IT company, how effective these methods can be and how this effectiveness can be measured in quantitative terms.

**Попов Арсений Олегович** - аспирант кафедры социологии и управления персоналом Санкт-Петербургского государственного экономического университета.

A. Popov - postgraduate student of the Department of Sociology and Personnel Management, St. Petersburg State University of Economics.

© Попов А.О., 2024