

МОТИВАЦІЙНІ ОСОБЛИВОСТІ ПРЕДСТАВНИКІВ БІЗНЕС-ЕЛІТИ В КОНТЕКСТІ ВИВЧЕННЯ ТЕОРІЇ ПОКОЛІНЬ

*С. В. Глівенко, канд. екон. наук, доцент,
Сумський державний університет,
вул. Римського-Корсакова, 2, м. Суми, 40007, Україна*

В статті приділено увагу особливостям мотиваційної поведінки представників української бізнес-еліти з урахуванням їх базових цінностей установок. Система цінностей особи формувалась в певному віці в певний історичний період, що робить можливим їх вивчення в контексті «теорії поколінь». Особливістю поведінки теперішньої української еліти є те, що в даний час діють одночасно представники трьох поколінь з суттєво різними системами цінностей.

Ключові слова: мотиваційна поведінка, українська бізнес-еліта, «теорія поколінь».

ВСТУП

Основоположними елементами теорії еліт є два чинники - здатність вольового прояву чи впливу і спадкоємність поколінь. Перший фактор, підкріплений певним набором характеристик особистості та здібностями обумовлює цілі, можливості і роль даного індивіда в суспільстві. Сукупність елементів цього фактору може характеризуватися як людський потенціал. У разі розгляду представника еліти - людський потенціал представника еліти. Другий фактор характеризує зовнішні умови в яких формуються і реалізуються характеристики, включені до складу першого фактора. Формування системи цінностей, моральних, інтелектуальних і вольових характеристик людини проходить під впливом попереднього покоління, а значить саме спадкоємність, сімейність, клановість визначає довгострокові цілі і можливості представника бізнес-еліти.

ПОСТАНОВКА ЗАВДАННЯ

У даній статті нами буде розглянуто можливість застосування «теорії поколінь» для вивчення особливостей поведінки представників української бізнес-еліти на основі врахування системи цінностей, притаманних певному поколінню. Неспівпадіння ціннісних орієнтирів представників різних поколінь є підґрунтям для конфліктів та неефективної взаємодії бізнес-еліт в політико-економічному житті України у теперішній час.

РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ

Вплив сукупності факторів та умов розвитку представника еліти на процес формування його людського капіталу також заслуговує додаткового розгляду з урахуванням вироблення вольовий компоненти свідомості, яка в майбутньому трансформується в здатність приймати певні управлінські рішення.

Людський капітал, як спочатку мікроекономічна категорія, побудована на принципах прояви людського потенціалу в системі ринкових відносин, пов'язаною з отриманням потоку доходів завдяки ефективності інвестицій у розвиток професійних якостей індивіда, повинен у випадку з представником

бізнес-еліт включати його здатність до прийняття самостійних кар'єрних рішень. Дана здатність повинна враховуватися разом з іншими індивідуальними характеристиками і якостями, як даними від народження, так і сформованими в процесі соціального розвитку особистості.

Слід зазначити, що людський потенціал соціальної групи або суспільства в цілому, в даному випадку бізнес-еліти, як активної групи, формується шляхом не простої акумуляції індивідуальних потенціалів, а залежить від вектора вольового впливу в результаті різних ціннісних орієнтирів. Можна допустити випадки з односпрямованим вольовим впливом представників еліт і тоді спостерігається консолідація зусиль, виникнення синергетичного ефекту і розвитку економіки і суспільства, або ж ситуація складається так, що протилежні цінності викликають різноспрямовані вольові впливи і спостерігається ситуація нівелювання чинника розвитку і деградації системи соціально-економічних відносин у державі. Другий випадок ми спостерігаємо в останнє десятиліття української історії.

Цілі та цінності української бізнес-еліти в перше десятиліття становлення держави були засновані на ідентичності їх інтересів з отримання власності в період первісного нагромадження капіталу. Бізнес-конфлікти наступних періодів, посилення конкуренції за активи, використання адміністративного ресурсу та лобювання економічних інтересів стали тими зовнішніми умовами при яких проявилися і розвивалися ціннісні розбіжності представників бізнес-еліти України. Також у період 2000-2010 років з'явилося ціле покоління представників еліти, які почали активно управляти сімейними активами, отриманими їх батьками в попередній період. Слід звернути увагу на вікові та ціннісні розбіжності в структурі бізнес-еліти цього періоду. Якщо покоління батьків до моменту отримання власності вже зробило кар'єру і володіло соціальним статусом, то покоління нової еліти відразу отримало право управління власністю, але не реалізувало себе в суспільстві. Це зумовило прагнення кар'єрного зростання як у бізнес-середовищі, так і в області політики та державного управління. Кар'єрні амбіції стали елементом системи цінностей нової української бізнес-еліти.

Теорія поколінь, на нашу думку, може досить наочно продемонструвати зв'язок мотиваційних систем цінностей представників еліт з особливостями поколінь до яких вони належать. Вважаємо за необхідне виділити головні теоретичні моменти даної теорії. Теорія поколінь була розроблена в 1991 році американськими вченими Н. Хоув і В. Штраусом, які вивчали "конфлікт поколінь", не зв'язаний з віковими суперечностями [2]. Спочатку вважалося, що люди, досягаючи певного віку, набували вікові цінності, характерні цьому періоду, але насправді цього не відбувається, і діти, досягаючи віку своїх батьків, не починають розділяти їх систему цінностей. Була проаналізована історія США та виявлена цікава закономірність, були виявлені певні періоди, коли більшість людей мають подібні цінності. Основою теорії стали цінності представників різних поколінь, які формуються в процесі розвитку особистості під впливом зовнішніх суспільних подій і сімейного виховання. Формування цінностей відбувається в підлітковому віці. Базові цінності особистості є підсвідомими, більшість з них непомітні, але надалі представники цілого покоління живуть і діють під їх впливом.

У західній економіці об'єктом дослідження теорії став середній клас суспільства, який володіє високим рівнем доходів, може дозволити собі значні витрати на освіту, харчування, просвітництво, культурне життя. Тоді як застосування теорії поколінь у пострадянській практиці має свою

специфіку. За результатами соціологічних досліджень до середнього класу себе відносять як мінімум дві групи громадян. Перша група - це люди з високим економічним доходом і друга - люди з високим рівнем освіти і не дуже високим доходом. Тому, наприклад у Росії, застосовуючи дану теорію, фахівці вважають за краще використовувати термін "більшість".

У контексті проблематики вивчення еліт, теорія поколінь не може застосовуватися з точки зору усередненої більшості даної соціальної групи, з причини значного впливу на соціально-економічні процеси не стільки рівня доходів чи рівня освіти, а рівня вольового потенціалу представників даної групи. Індивідуальні вольові характеристики особистості всередині цієї групи можуть переважати над рівнем впливу інших її характеристик. Таким чином, цінності, властиві певним поколінням, що розглядаються через систему мотивацій як типової споживач або найманий працівник, у випадку з представниками бізнес-еліти трансформуються в систему цінностей при прийнятті рішень.

Розглянемо докладніше покоління на прикладі пострадянського простору і їх відмінні характеристики - базові цінності.

Однак, дана тенденція до переважання матеріальних цінностей над іншими, що спостерігається на пострадянському просторі, характерна не для всіх країн. Наприклад, мотиваційні відмінності між поколінням «бумерів», поколінням X і поколінням Y за таким критерієм як «економічна вигода» для респондентів з США, згідно з даними консалтингової компанії Ernst&Young [1], показують динаміку зниження на 20-30 % кожне наступне покоління. Цей факт пояснюється тим, що покоління бебі-бумерів в західному світі існувало в умовах ринкової економіки і зуміло реалізувати свої потреби, забезпечивши сприятливі матеріальні умови для розвитку двох наступних поколінь. На пострадянському ж просторі даний процес почався тільки з 1990-х років і проходить в умовах жорстокої конкуренції між представниками відразу трьох поколінь (мовчазного, бебі-бумерів і покоління X).

Таблиця 1 - Зв'язок ціннісних установок представників бізнес-еліти з урахуванням класифікації «теорії поколінь»

Умовне найменування покоління	Події, що вплинули на формування цінностей	Базові цінності покоління	Ціннісні установки бізнес-еліти при прийнятті рішень
1	2	3	4
Покоління G1 (покоління переможців, роки народження 1900-1923)	Їх цінності продовжували формуватися до 1933 року. Події, що сформували цінності: революційні події 1905 і 1917 років, колективізація, електрифікація	Цінності: працьовитість, відповідальність, майже релігійна віра у світле майбутнє, прихильність ідеології, сім'я і сімейні традиції, домінантність і категоричність суджень	Не присутні в даний час у складі діючої бізнес-еліти
Мовчазне покоління (роки народження 1923-1943)	Їх цінності формувалися до 1953 року. Події, що сформували цінності: сталінські репресії, Друга світова війна, відновлення зруйнованої країни	Цінності: відданість, дотримання правил, законів, повага до посади і статусу, честь, терпіння	Повага державної та формальної влади, дотримання ієрархії, особиста думка підпорядкована колективному, пріоритет адміністративної мотивації над матеріальною

Продовження табл. 1

1	2	3	4
Покоління бeбi-бумерiв (роки народження 1943-1963)	Їх цiнностi формувалися до 1973 року. Подiї, що сформували цiнностi: радянська "вiдлига", пiдкорення космосу, СРСР - свiтова супердержава, "холодна вiйна", єдинi стандарти навчання в школах i гарантованiсть медичного обслуговування	Цiнностi: оптимiзм, заiнтересованiсть в особистiсному зростаннi та винагородi, в той же час колективiзм i командний дух, культ молодостi	Прийняття формальної влади, бюрократичних процедур, дотримання iєрархii, прiоритет особистої вигоди i кар'єрного росту над iнтересами справи
Покоління X (роки народження 1963-1983)	Їх цiнностi формувалися до 1993 року. Подiї, що сформували цiнностi: продовження "холодної вiйни", перебудова, вiйна в Афганiстанi, госпрозрахунок, парад суверенiтетiв	Цiнностi: готовнiсть до змiн, можливiсть вибору, глобальна iнформованiсть, технiчна грамотнiсть, iндивiдуалiзм, прагнення вчитися протягом усього життя, неформальнiсть поглядiв, пошук емоцiй, прагматизм, надiя на себе, рiвноправ'я статей	Заперечення авторитетiв минулих перiодiв, змiна економiчного мислення, прагнення задовольнити новi матерiальнi вимоги, кар'єра, як шлях до матерiального благополуччя
Покоління Y (покоління Мережi /покоління Мiленiум), (роки народження 1983-2003)	Їх цiнностi продовжують формуватися. Подiї, що сформували цiнностi: розпад СРСР, теракти i вiйськовi конфлiкти, розвиток цифрових технологiй. Мобiльнi телефони та iнтернет - звична дiйснiсть	Цiнностi: готовнiсть до постiйних змiн, можливiсть вибору сфери дiяльностi, глобальна iнформованiсть, споживчi цiнностi	Дане покоління починає входити в активну фазу, починаючи кар'єру з рiвня виконавцiв. Державне втручання розглядають як гальмуючий розвиток фактор. Орієнтація на матерiальнi потреби з урахуванням власних професiйних можливостей

Таким чином, можна констатувати суміщення за місцем і часом економічних інтересів трьох поколінь, що володіють різним набором професійних навичок, морально-етичних характеристик і різними системами цінностей. Крім того, час знаходження в активній трудовій фазі для кожного з поколінь відрізняється, тому стратегії досягнення поставлених цілей будуть істотно відрізнятися по періоду часу і за темпами реалізації.

Спробуємо проілюструвати даний висновок на прикладі прийняття управлінських рішень суб'єктами різного рівня.

У макроекономіці є класична задача розрахунку виробничих можливостей на прикладі альтернативного виробництва гармат і масла. Вибір остаточного рішення здійснюється виходячи з поточних цілей даної держави, тобто ціннісних установок його політичної еліти. Довгострокова інвестиція у безпеку або поточне благополуччя населення - такий вибір робить політик і його рішення прямо залежить від його власної системи цінностей та моделі поведінки. Довгострокова стратегія розвитку кар'єри

вимагає витрат на оборону, бажання швидкої кар'єри спонукає зробити вибір на користь споживчих витрат. Таким чином, прийняття макроекономічного політичного рішення пов'язано з особистими кар'єрними прагненнями представника політичної еліти держави.

Уявімо собі аналогічний процес прийняття рішення мером міста, перед яким стоїть завдання вибору між будівництвом нового фонтану і заміною ділянки каналізаційного колектора. Знову проблема зводиться до ціннісних пріоритетів однієї особистості. У разі якщо мер має стратегічну мету свого кар'єрного розвитку і поточну свою посаду бачить тільки як проміжний етап, то його вибір буде очевидний - реальний швидкий ефектний проект благоустрою шляхом будівництва фонтану. У разі, якщо він розуміє і бажає тривалого перебування на посту мера, то його рішенням стане реалізація поточного інфраструктурного завдання, яке не дасть видимих результатів і не спричинить помітної електоральної підтримки. Таке рішення може прийняти тільки представник регіональної еліти, орієнтований в ціннісних пріоритетах на суспільне благо, а не на побудову власної подальшої кар'єри. Таким чином, класична задача макрорівня «гармати-масло» трансформується в регіональну задачу «фонтан - колектор».

При переході на рівень підприємства дана ситуація ділиться на два кардинально різних варіанти, перший за участю найманого менеджера і другий за участю власника підприємства. У вигляді умовної задачі припустимо вибір альтернативи між витратами на просування і збут продукції та інвестиціями в модернізацію обладнання, умовно завдання зведеться в альтернативу «план збуту - модернізація». У випадку з найманим менеджером повторюється мотивація і вибір рішення аналогічно політику і меру. Тільки в разі участі в процесі вибору рішення реального власника можна говорити про власне економічному вирішенні завдання, без впливу особистих кар'єрних цілей особи, що приймає дане рішення.

На цьому умовному прикладі ми проілюстрували роль особистих кар'єрних цілей представника еліти будь-якого рівня при прийнятті ним рішення для суто економічної задачі.

Слід зазначити важливість ціннісних установок особистості в процесі прийняття рішення, які в разі представників еліт можуть переважати над обов'язковими очікуваними правилами, що регламентують поведінку на даній посаді. У контексті проблеми врахування особистих цінностей представників еліти доцільно враховувати «теорію поколінь», яка характеризує зміну поколінь і відповідну цьому трансформацію їх системи цінностей, що може полегшити аналіз та розуміння процесу прийняття рішень представниками української бізнес-еліти.

ВИСНОВКИ

В статті приділено увагу особливостям мотиваційної поведінки представників української бізнес-еліти з урахуванням їх базових ціннісних установок. Система цінностей особи формувалась в певному віці в певний історичний період, що робить можливим їх вивчення в контексті «теорії поколінь». Особливістю поведінки теперішньої української еліти є те, що в даний час діють одночасно представники трьох поколінь з суттєво різними системами цінностей.

SUMMARY

MOTIVATIONAL FEATURES OF THE BUSINESS ELITE IN THE CONTEXT OF THE THEORY OF GENERATIONS

S. V. Hlivenko, *PhD. Econ. Sciences,
Sumy State University,
2, Rimskogo-Korsakova Str. Sumy, 40007, Ukraine*

The paper is focused on the peculiarities of the motivational behavior of Ukrainian business elite representatives, taking into account their basic values. Their value system was formed at a certain age within a certain historical period, which allows examining them in the context of the "theory of generations". The feature of the current Ukrainian elite's behavior is a simultaneous participation of the representatives of three generations with significantly different value systems.

Keywords: *motivational behavior, Ukrainian business elite, "theory of generations".*

РЕЗЮМЕ

МОТИВАЦИОННЫЕ ОСОБЕННОСТИ ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ БИЗНЕС-ЭЛИТЫ В КОНТЕКСТЕ ИЗУЧЕНИЯ ТЕОРИИ ПОКОЛЕНИЙ

С. В. Гливенко, *канд. экон. наук, доцент,
Сумский государственный университет,
ул. Римского-Корсакова, 2, г. Сумы, 40007, Украина*

В статье уделено внимание особенностям мотивационного поведения представителей украинской бизнес-элиты с учетом их базовых ценностных установок. Система ценностей личности формировалась в определенном возрасте в определенный исторический период, что делает возможным их изучение в контексте «теории поколений». Особенностью поведения нынешней украинской элиты является то, что в настоящее время действуют одновременно представители трех поколений с существенно различными системами ценностей.

Ключевые слова: *мотивационное поведение, украинская бизнес-элита, «теория поколений».*

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Як виграти гру поколінь // Український тиждень. - 2013. - № 42.
2. Шамис Е. Теория поколений / Е. Шамис, А. Антипов [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.advertology.ru/article48762.htm>

Надійшла до редакції 27 листопада 2013 р.