

УЧЕТ МОТИВАЦИОННЫХ ОСОБЕННОСТЕЙ ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ БИЗНЕС-ЭЛИТЫ В КОНТЕКСТЕ ИЗУЧЕНИЯ ТЕОРИИ ПОКОЛЕНИЙ

С.В. Гливенко, к.э.н., Е.В. Карпенко, к.э.н.

Сумский государственный университет, г. Сумы, Украина

Основополагающими элементами теории элит являются два фактора - способность волевого проявления или воздействия и приемственность поколений. Первый фактор, подкрепленный определенным набором характеристик личности и способностями обуславливает цели, возможности и роль данного индивида в обществе. Совокупность элементов данного фактор может характеризоваться как человеческий потенциал. В случае рассмотрения представителя элиты - человеческий потенциал представителя элиты. Второй фактор характеризует внешние условия в которых формируются и реализуются характеристики, включенные в состав первого фактора. Формирование системы ценностей, моральных, интеллектуальных и волевых характеристик человека проходит под влиянием предыдущего поколения, а значит именно приемственность, семейственность, клановость определяет долговременные цели и возможности представителя бизнес-элиты.

Влияние совокупности факторов и условий развития представителя элиты на процесс формирования его человеческого капитала также заслуживает дополнительного рассмотрения с учетом выработки волевой компоненты сознания, которая в будущем трансформируется в способность принимать определенные управленческие решения.

Человеческий капитал, как изначально микроэкономическая категория, построенная на принципах проявления человеческого потенциала в системе рыночных отношений, связанной с получением потока доходов благодаря эффективности инвестиций в развитие профессиональных качеств индивида, должен в случае с представителем бизнес-элит включать его способность к принятию самостоятельных карьерных решений. Данная способность должна учитываться наряду с другими индивидуальными характеристиками и качествами, как данными от рождения, так и сформированными в процессе социального развития личности.

Следует отметить, что человеческий потенциал социальной группы или общества в целом, в данном случае бизнес-элиты, как активной группы, формируется путем не простой аккумуляции индивидуальных потенциалов, а зависит от вектора волевого воздействия в результате различных ценностных ориентиров. Можно допустить случаи с однонаправленным волевым воздействием представителей элит и тогда

наблюдается картина консолидации усилий, возникновения синергетического эффекта и развития экономики и общества, или же ситуация складывается так, что противоположные ценности вызывают разнонаправленные волевые воздействия и наблюдается ситуация нивелирования фактора развития и деградации системы социально-экономических отношений в государстве. Второй случай мы наблюдаем в последнее десятилетие украинской истории.

Цели и ценности украинской бизнес-элиты в первое десятилетие становления государства были основаны на сходности их интересов по приобретению собственности в период первоначального накопления капитала. Бизнес-конфликты последующих периодов, усиление конкуренции за активы, использование административного ресурса и лоббирование экономических интересов стали теми внешними условиями при которых проявились и развивались ценностные различия представителей бизнес-элиты Украины. Также в период 2000-2010 годов появилось целое поколение представителей элиты, которые начали активно управлять семейными активами, полученными их родителями в предыдущий период. Следует обратить внимание на возрастные и ценностные различия в структуре бизнес-элиты этого периода. Если поколение родителей к моменту получения собственности уже сделало карьеру и обладало социальным статусом, то поколение новой элиты сразу получило право управления собственностью, но не реализовало себя в обществе. Это обусловило стремление карьерного роста как в бизнес-среде, так и в области политики и государственного управления. Карьерные устремления стали элементом системы ценностей новой украинской бизнес-элиты.

Теория поколений, по нашему мнению, может достаточно наглядно продемонстрировать связь мотивационных систем ценностей представителей элит с особенностями поколений к которым они принадлежат. Считаем необходимым выделить главные теоретические моменты данной теории. Теория поколений была разработана в 1991 году американскими учеными Н. Хоувом и В. Штраусом, которые изучали "конфликт поколений", несвязанный с возрастными противоречиями [2]. Первоначально считалось, что люди, достигая определенного возраста, приобретали возрастные ценности, характерные этому периоду, но в действительности этого не происходит, и дети, достигая возраста своих родителей, не начинают разделять их систему ценностей. Была проанализирована история США и выявлена интересная закономерность, были обнаружены определенные периоды, когда большинство людей обладают сходными ценностями. Основой теории стали ценности представителей разных

поколений. Ценности формируются в процессе развития личности под воздействием внешних общественных событий и семейным воспитанием. Формирование ценностей происходит в подростковом возрасте. Базовые ценности личности являются подсознательными, большинство из них незаметны, но в дальнейшем представители целого поколения живут и действуют под их влиянием.

На западной экономике объектом исследования теории стал средний класс общества, который обладает высоким уровнем доходов, может позволить себе значительные расходы на образование, питание, просвещение, культурную жизнь. Тогда как применение теории поколений в постсоветской практике имеет свою специфику. По результатам социологических исследований к среднему классу себя относят как минимум две группы граждан. Первая группа - это люди с высоким экономическим доходом и вторая - люди с высоким уровнем образования и не очень высоким доходом. Поэтому, например в России, применяя данную теорию, специалисты предпочитают использовать термин "большинство".

В контексте интересующей нас проблематики изучения элит, теория поколений не может применяться с точки зрения усредненного большинства данной социальной группы, по причине значительного влияния на социально-экономические процессы не столько уровня доходов или уровня образования, а уровня волевого потенциала представителей данной группы. Индивидуальные волевые характеристики личности внутри данной группы могут преобладать над уровнем влияния других ее характеристик. Таким образом, ценности, присущие определенным поколениям, рассматриваемым через систему мотиваций как типичной потребитель или наемный работник, в случае с представителями бизнес-элиты трансформируются в систему ценностей при принятии решений.

Однако, данная тенденция к преобладанию материальных ценностей над другими, наблюдаемая на постсоветском пространстве, характерна не для всех стран. Например, мотивационные различия между поколением бумеров, поколением X и поколением Y по такому критерию как «экономическая выгода» для респондентов из США, согласно данным аудиторско- консалтинговой компании Emst&Young [1], показывают динамику снижения на 20-30% каждое следующее поколение. Этот факт объясняется тем, что поколение беби-бумеров в западном мире существовало в условиях рыночной экономики и сумело реализовать свои потребности, обеспечив благоприятные материальные условия для развития двух следующих поколений. На постсоветском же пространстве данный процесс начался только с 1990-х годов и

проходить в условиях жестокой конкуренции между представителями сразу трех поколений (молчаливого, беби- бумеров и поколения X).

Таким образом, можно констатировать совмещение по месту и времени экономических интересов трех поколений обладающих разным набором профессиональных навыков, морально-этических характеристик и разными системами ценностей. Кроме того, время нахождения в активной трудовой фазе для каждого из поколений отличается, а, значит, и стратегии достижения поставленных целей будут существенно отличаться по периоду времени и по темпам реализации.

Следует отметить важность ценностных установок личности в процессе принятия решения, которые в случае представителей элит могут преобладать над обязательными ожидаемыми правилами, регламентирующими поведение на данной должности.

В контексте проблемы учета личных ценностей представителей элиты целесообразно учитывать «теорию поколений», которая характеризует смену поколений и соответствующую этому трансформацию их системы ценностей, что может облегчить задачу анализа и понимания процесса принятия решений представителями украинской бизнес-элиты.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Як виграти гру поколінь. //Український тиждень, №42. 2013.
2. Шамис Е., Антипов А. Теория поколений. <http://www.advertology.ru/article48762.htm>

Екзистенційні та комунікативні питання управління: матеріали Міжнародної науково-теоретичної конференції, м. Суми, 23-25 січня 2014 р. - Суми: Сумський державний університет, 2014. - Ч.2. - С. 51-54.