Дата поступления рукописи в редакцию: 23.09.2025 г. DOI: 10.24412/2782-3830-2025-9-292-295
Дата принятия рукописи в печать: 15.10.2025 г.

ФАТЕЕВА Наталья Борисовна,
преподаватель кафедры
менеджмента и экономической теории
Уральского государственного аграрного университета,
e-mail: natbor73@mail.ru

ПЕТРЯКОВА Светлана Викторовна,
преподаватель кафедры экономики,
бухгалтерского учета и финансового контроля
Уральского государственного аграрного университета,
e-mail: uprkadr@mail.ru

АЛИМАРДАНОВА Наталья Александровна,
старший преподаватель кафедры
менеджмента и экономической теории
Уральского государственного аграрного университета,
e-mail: ana_natalya@mail.ru

ЧУПИНА Ирина Павловна,
доктор экономических наук, профессор кафедры философии
Уральского государственного аграрного университета,
e-mail: irinacupina716@gmail.com

СИМАЧКОВА Наталья Николаевна,
кандидат исторических наук,
доцент кафедры менеджмента и экономической теории
Уральского государственного аграрного университета,
e-mail: nikolina73@yandex.ru

СТАХЕЕВА Любовь Михайловна,
кандидат экономических наук, доцент кафедры
экономики, бухгалтерского учета и финансового контроля
Уральского государственного аграрного университета,
e-mail: Staheeva53@mail.ru

УПРАВЛЕНИЕ ГИБКОЙ ЗАНЯТОСТЬЮ ПЕРСОНАЛА НА ОСНОВЕ ТЕОРИИ ПОКОЛЕНИЙ

Аннотация. *В современной России управление персоналом сталкивается с уникальным вызовом: необходимостью эффективно сочетать интересы разных поколений, каждое из которых имеет свои ценности и ожидания от работы. Гибкая занятость становится ключевым инструментом адаптации к этим изменениям, предоставляя возможности как для бизнеса, так и для сотрудников. В этой статье мы рассмотрим особенности разных поколений, перспективы и вызовы гибкой занятости, а также роль технологий и государства в формировании новой реальности рынка труда.*

Ключевые слова: *поколения, гибкая занятость, персонал, рынок труда, теория поколений.*

FATEEVA Natalya Borisovna,
Lecturer, Department of Management and Economic Theory,
Ural State Agrarian University

PETRYAKOVA Svetlana Viktorovna,
Lecturer, Department of Economics, Accounting, and Financial Control,
Ural State Agrarian University

ALIMARDANOVA Natalya Aleksandrovna,
Senior Lecturer,
Department of Management and Economic Theory,
Ural State Agrarian University

CHUPINA Irina Pavlovna,
Doctor of Economics, Professor, Department of Philosophy,
Ural State Agrarian University

SIMACHKOVA Natalya Nikolaevna,
Candidate of Historical Sciences, Associate Professor,
Department of Management and Economic Theory,
Ural State Agrarian University

STAHEEVA Lyubov Mikhailovna,
PhD in Economics, Associate Professor,
Department of Economics, Accounting, and Financial Control,
Ural State Agrarian University

FLEXIBLE EMPLOYMENT MANAGEMENT BASED ON GENERATIONAL THEORY

Annotation. *In modern Russia, HR management faces a unique challenge: the need to effectively balance the interests of different generations, each with its own values and expectations from work. Flexible employment is becoming a key tool for adapting to these changes, providing opportunities for both businesses and employees. In this article, we will examine the characteristics of different generations, the prospects and challenges of flexible employment, and the role of technology and government in shaping the new reality of the labor market.*

Key words: *generations, flexible employment, personnel, labor market, generational theory.*

Рассмотрим особенности поколений на Российском рынке.

В теории поколений выделяют несколько главных поколений, которые определены годами рождения и общими характеристиками:

- Великое поколение (Greatest Generation): 1901-1927.
- Молчаливое поколение (Silent Generation): 1928-1945.
- Поколение бэби-бумеров (Baby Boomers): 1946-1964.
- Поколение X (Generation X): 1965-1980.
- Поколение Y (Millennials): 1981-1995.
- Поколение Z (Zillennials/Gen Z): 1996-2012.
- Поколение Альфа (Generation Alpha): 2013-2025.

Эволюция поколений строится на особенностях, тенденциях развития и ценностях разного периода времени рождения и становления личности. Существование теории поколений обосновано наличием соцкультурных отличий разных возрастных групп, которые интересны для целей развития маркетинга, в политике, СМИ, образовании.

Выводы теории поколений содействуют:

- в повышении продуктивности политики кооперации разновозрастных людей;
- в построении корпоративной культуры в организации;
- в построении мотивационной стратегии в бизнесе;
- в учете особенностей разных поколений с целью эффективного взаимодействия и боле глубокого понимания проблем подростков и детей;
- в совершенствовании методик обучения с учетом ценностей того или иного поколения;
- в прогнозировании развития бизнеса, возможного изменения экономики и политики и др.

«Исследование ценностных ориентаций личности и социума с опорой исключительно на поколенческую концепцию может приводить к усреднению результатов, избирательным подходам к анализу фактов» [2]. Теория не совершенна, не учитывает особенности социальной среды, не учитывает персональные отличия, что не обесценивает ее, существование такой теории подтверждает наличие базовых ценностей у всех поколений, которые одинаковы, но меняется способ их реализации.

Поколенческий анализ при работе с кадрами «не только дает ориентиры для детального понимания глубинных мотивов и реакций сотрудни-

ков, но и расширяет спектр инструментов для повышения качества работы с кадрами» 1. Рассмотрим основные характеристики поколений, интересные с точки зрения трудовой деятельности, выведенные на основании изучения научных публикаций [2,4,5,6,7,8].

Поколение X еще называют «поколением перестройки», главное отличие – критическое отношение к власти, хорошее образование, рациональность, подчеркивание индивидуальности, стремление к повышению уровня жизни, постоянству, балансу между личной жизнью и работой,

Поколение Y, их называют «электронные люди» Главные отличия – негативное отношение к современным реалиям, отсутствие привязанности к месту работы, высокая мобильность, стремление к эргономичным условиям работы, отсутствие стабильности не пугает, заработок не является основным критерием при выборе работы, обладают стремлением к саморазвитию, присуща ответственность, моральный долг.

Поколение Z или «цифровые аборигены», отличительные черты: быстрая адаптация, повсеместное применение цифровых новинок, зависимость от гаджетов, ценят свободу и быструю реакцию, предпочитают он-лайн коммуникацию.

Поколение А, отличает глубокая интеграция в цифровой мир, считается, что они более открыты к разным культурам, вызывает опасение социальное развитие, считается, что они поздно начнут зарабатывать самостоятельно.

«Современные теории поколений выделяют поколения сугубо механически, исключительно по годам рождения индивидов, чего явно недостаточно для эффективного применения теорий в реальной жизни» [3].

Ключевая проблема сейчас в организациях –это как удержать молодёжь, которая является основным трудовым ресурсом нашей страны. И главный запрос у молодёжи, запрос на гибкость. Для успешного управления персоналом необходим пересмотр стратегий мотивации и адаптации к потребностям каждого поколения, создавая инклюзивную рабочую среду.

Гибкая занятость становится стратегическим активом, позволяющим компаниям привлекать и удерживать таланты, адаптироваться к быстро меняющимся условиям рынка и оптимизировать бизнес-процессы.

Основные формы гибкой занятости в России:

– фриланс;
– самозанятость;
– платформенная занятость.

Развитие этих форм занятости требует соответствующей инфраструктуры и правового регулирования для обеспечения социальной защиты и стабильности работников.

Успешное внедрение гибких форматов требует изменений в корпоративной культуре, процессах управления и технологий.

Необходима доработка упрощенного налогового режима для самозанятых (пенсионные отчисления, кредитование)

Требуется четкое регулирование статуса работников платформенной занятости.

Возможность добровольных отчислений в соцфонды для фрилансеров.

В завершении можно сказать, что развитие технологий способствует автоматизации процессов найма, управления и оплаты труда, делая гибкую занятость более эффективной и доступной. Гибкие формы занятости – это не временное решение, а адаптация к будущему рынка труда.

Список литературы

[1] Гурова И.М., Докимова С.Ш. Теория поколений:современное развитие и прикладные аспекты // Актуальные вопросы инновационной экономики. – 2016. – № 14. – С. 78–86.

[2] Зубко, Д. В. Теория поколений в фокусе ценностей: к вопросу целесообразности применения поколенческой концепции при стратегическом планировании / Д. В. Зубко, Ю. В. Клюев // Мир науки. Социология, филология, культурология. — 2022. — Т. 13. — № 3.

[3] Ковин Е.А., Лысенко О.В. Практическая ценность современных теорий поколений в социологии // Вестник ПГГПУ. Серия № 3. Гуманитарные и общественные науки. 2020. № 1. С. 33–38.

[4] Никитина Д.О. Поколение Z: особенности и характеристики / Д.О. Никитина. — EDN XDRRJX // Социология. — 2021. — № 3. — С. 136–140.

[5] Ожиганова Е.М. Теория поколений Н. Хоува и В. Штрауса. Возможности практического применения / Е.М. Ожиганова. — EDN VKUEDV // Бизнес-образование в экономике знаний. — 2015. — № 1(1). — С. 94–97. 7.

[6] Третьяк И.Г. Основы взаимодействия «цифрового поколения» в современной системе образования / И.Г. Третьяк // Вестник Северо-Восточного государственного университета. — 2024. — Вып. 41. — С. 94–101.

[7] Саенко А.Ю. Взаимосвязь ценностных ориентаций и удовлетворенности потребности в безопасности с отношением к роботам у людей разных поколений / А.Ю. Саенко. — DOI 10.11621/ТЕР-24-03 // Теоретическая и экспериментальная психология. — 2024. — Т. 17, № 1. — С. 49–70

[8] Шамрин Я.Ю. Роль новых медиа в формировании сознания и мировоззрения поколения Z / Я.Ю. Шамрин, В.А. Кошель. — DOI 10.20913/2618-7515-2023-2-4. — EDN LJDGJC // Профессиональное образование в современном мире. — 2023. — Т. 13, № 2. — С. 228–236.

References

[1] Gurova I.M., Dokimova S.Sh. Theory of generations: modern development and applied aspects// Actual issues of innovative economy. – 2016. – № 14. - S. 78-86.

[2] Zubko, D.V. The theory of generations in the focus of values: to the question of the expediency of applying the generational concept in strategic planning/D.V. Zubko, Yu. V. Klyuev//World of Science. Sociology, philology, cultural studies. — 2022. - T. 13. — № 3.

[3] Kovin E.A., Lysenko O.V. The practical value of modern theories of generations in sociology//Bulletin of PGGPU. Series # 3. Humanities and social sciences. 2020. № 1. S. 33-38.

[4] Nikitina D.O. Generation Z: features and characteristics/D.O. Nikitina. - EDN XDRRJX//Sociology. — 2021. — № 3. - S. 136-140.

[5] Ozhiganova E.M. Theory of generations of N. Hove and V. Strauss. Possibilities of practical application/E.M. Ozhiganova. - EDN VKUEDV//Business education in the knowledge economy. — 2015. — № 1(1). - S. 94-97. 7.

[6] Tretyak I.G. Fundamentals of interaction of the “digital generation” in the modern education system/I.G. Tretyak//Bulletin of Northeastern State University. — 2024. - Issue 41. - S. 94-101.

[7] A.Yu. Sayenko. Correlation of value orientations and satisfaction of the need for safety with the attitude towards robots in people of different generations/A.Yu. Sayenko. - DOI 10.11621/TEP-24-03// Theoretical and experimental psychology. — 2024. - T. 17, NO. 1. — Page 49-70

[8] Shamrin Y.Yu. The role of new media in the formation of consciousness and worldview of the generation Z/Y.Yu. Shamrin, V.A. Koshel. — DOI 10.20913/2618-7515-2023-2-4. - EDN LJDGJC// Vocational education in the modern world. — 2023. - T. 13, NO. 2. - S. 228-236.

