

ОСОБЕННОСТИ ОБУЧЕНИЯ И УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ПОКОЛЕНИЯ АЛЬФА

Вашковская Мария Сергеевна

Студентка специальности «Менеджмент»

Научный руководитель: Жмай А.В., старший преподаватель кафедры менеджмента и инноваций

Одесский национальный университет имени И.И. Мечникова
(Одесса, Украина)

Поколение Альфа, или «дети смартфонов», являются последователями так называемых «зумеров». К данному поколению относят всех, кто родился (или родится) в период 2010 - 2024 гг. В связи с развитием компьютерных технологий и их активным внедрением во все сферы человеческой жизни, дети поколения Альфа с ранних лет знакомы с гаджетами, имеют доступ к большому количеству информации. Совсем скоро они начнут осваивать рынок труда, и для эффективного управления персоналом нового поколения нужна корректировка сформированных ранее подходов. Но чтобы лучше понять, какой подход будет нужен к ним в будущем, стоит проанализировать существующие тенденции в обучении.

В образовательной деятельности происходит переход от привычного нам способа донесения и усвоения информации. Новому поколению значительно легче учиться, прибегая к визуальным, мультимедийным и практическим методам обучения [1]. И это первое,

на что стоит обратить внимание. Для поколения Альфа обучение с помощью таких методов критически важно, так как они погрузились в мультимедийную среду гораздо раньше, чем их предшественники в своё время. Этим они и отличаются от поколения Z, представители которого родились в период, когда распространение гаджетов и обучающих приложений для детей лишь набирало обороты и не было доступно всем «с пелёнок» [2]. Соответственно, их мышление приспособлено не только к восприятию ярких образов, коротких текстов, диаграмм, графиков и так далее. Они привыкли также к обработке больших объёмов информации, и им не так сложно выделить из общей массы наиболее важную и значимую.

Второй момент - уменьшение потребности в запоминании, так как в любую минуту можно получить доступ к нужной информации. При этом они имеют сниженную способность к концентрации [3]. Задача учебных заведений постепенно меняет своё направление. Необходимость «приобретения знаний» замещается «приобретением знаний о том, где и какую информацию нужно искать». И дело не только в банальном удобстве, но и в приспособленности мозга ребёнка мыслить именно так: нужна информация – можно её быстро найти без лишних усилий. Наличие быстрого доступа в интернет порождает нежелание искать более сложные пути поиска ответа на вопрос. Это происходит и на подсознательном уровне. Поэтому при обучении поколения Альфа важно предоставлять им подходящие источники, учить механизмам отбора информации, но не напрягать тем, что они даже на подсознательном уровне не готовы воспринимать.

Поколение Alpha будет работать в новых областях, таких как кибербезопасность, разработка приложений и криптовалюта. Они будут учиться на протяжении всей жизни, занимая несколько рабочих мест в рамках нескольких карьер. Им также придётся быть адаптивными, постоянно повышать свою квалификацию и переподготовку, чтобы оставаться релевантными по мере продвижения по службе с учётом ожидаемых изменений [1].

Третье важное отличие детей - альфа – это их открытость и нетерпимость к формальностям. Они свободны от условностей, которыми ограничиваются их предшественники, являются более уравновешенными и менее агрессивными. К ним нужен другой подход, персонализированный, более мягкий и менее сковывающий их действия. Ведь всё, что идёт вразрез с их мировосприятием, усваивается сложнее и хуже.

Вышеупомянутые особенности детей - альфа с годами будут только укрепляться в мире со стремительно развивающимися

информационными технологиями. Привычка мыслить таким образом, которая сформировалась в детстве, в данном случае проецируется и во взрослую жизнь. Поэтому подходы к обучению поколения Альфа, формирующиеся сейчас, будут релевантными и при подготовке их в качестве специалистов определенного профиля. Это важно понимать HR-менеджерам, так как одной из сфер их деятельности является обучение и развитие персонала. Помимо этого, они должны грамотно осуществлять поиск и адаптацию персонала, принимая во внимание особенности разных поколений.

Предполагается, что поколение Альфа станет трудоспособным в период, когда благополучие будет ключевым фактором. Опросы показывают, что уже сегодня сотрудники оценивают фактор благополучия на рабочем месте выше, чем другие. Ожидается, что у поколения 2010 - 2024 гг. все аспекты жизни дадут им возможность процветать. Как следствие, они будут менее терпимы к местам и организациям, которые мешают их благополучию. Уже сейчас в некоторых крупных компаниях есть менеджеры по обеспечению благосостояния [1].

Работники нового поколения склонны к повышенной потребности проявления своей личности, и такую возможность важно давать им как на собеседовании, так и на этапе адаптации в новом коллективе. Исходя из того, в какой среде они росли и обучались (активная деятельность в социальных сетях, относительно большая свобода действий и самообразование), предоставление возможности самовыражения и определённой свободы действий – отличный способ погрузить их в привычную атмосферу. Стоит отметить, что такой способ не всегда применим для предыдущих поколений, так как может вызвать дискомфорт и страх в связи с неготовностью брать на себя ответственность за неимением такого опыта, как у работников - альфа. Конечно, это всё очень индивидуально и не является аксиомой. Что касается построения взаимоотношений «руководитель-подчинённый», у поколения Альфа не будет возникать больших сложностей с тем, чтобы самостоятельно разбираться в возникающих вопросах, так как они привыкнут к этому в течение продолжительного периода самообразования. Исходя из того, что уже сейчас наблюдается некая нетерпимость к формальностям и условностям, взаимоотношения с подчинёнными должны быть более открытыми и непринуждёнными.

Мышление и поведение поколения Альфа формируется в уникальных условиях, когда цифровые технологии уже стали неотъемлемой частью повседневной жизни каждого человека. В отличие от своих родителей, старших братьев и сестер, они не

представляют своей жизни без гаджетов, интернета, возможности найти нужную информацию через минуту после возникновения такой потребности. Под влиянием внешних факторов они по-другому коммуницируют и воспринимают информацию, нежели это делали их родители. Поэтому для реализации их потенциала в профессиональной сфере необходимо переориентировать сложившейся подходы к управлению персоналом на новое поколение. Изменения в структуре управления предприятием можно наблюдать уже сейчас. К примеру, некоторые компании внедряют плоскую организационную структуру. И со временем данная тенденция будет усиливаться. Это обусловлено стремлением поколения Альфа к самостоятельному принятию решений и неформальным взаимоотношениям с руководством.

Литература

1. Generation Alpha – Born 2010 - 2024. URL: <https://generationalalpha.com> (дата обращения 24.05.2020).
2. After Gen Z, meet Gen Alpha. What to know about the generation born 2010 to today. URL: <https://www.goodmorningamerica.com/family/story/gen-meet-gen-alpha-generation-born-2010-today-68971965> (дата обращения 24.05.2020).
3. Анисифорова Т.С., Ключкова Г.М. Развитие лексики английского языка у детей поколения Альфа посредством мобильных приложений. *Педагогика. Вопросы теории и практики*. Тамбов: Грамота, 2020. Том 5. Вып. 2. С. 158 - 162.