



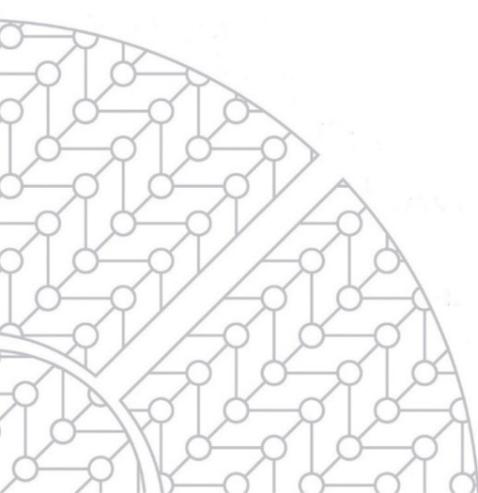
Сибирский государственный университет  
науки и технологий имени академика М.Ф. Решетнева

**Институт социального инжиниринга  
Кафедра психологии и педагогики**

# **АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПСИХОЛОГИИ ТРУДА: ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА**

**Материалы V Международной научно-практической конференции  
(22 ноября 2021 г., Красноярск)**

**Красноярск 2021**



Министерство науки и высшего образования Российской Федерации  
Сибирский государственный университет науки и технологий  
имени академика М. Ф. Решетнева

# АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПСИХОЛОГИИ ТРУДА: ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА

*Материалы V Международной научно-практической конференции  
(22 ноября 2021 г., Красноярск)*

# CURRENT PROBLEMS WORK PSYCHOLOGY: THEORY AND PRACTICE

*Materials of the V International scientific and practical conference  
(on November 22, 2021, Krasnoyarsk)*

Электронное издание



Красноярск 2021

© СибГУ им. М. Ф. Решетнева, 2021

УДК 330.16 (082)  
ББК Ю94.1я43  
А437

**Редакционная коллегия:**  
Ю. Ю. Логинов (председатель),  
Н. С. Ливак, Е. А. Мухамедвалеева (заместители председателя)

Публикуется по решению редакционно-издательского совета  
университета

**Актуальные проблемы психологии труда: теория и практика** [Электронный ресурс] : материалы V Междунар. науч.-практ. конф. (22 ноября 2021 г., Красноярск). – Электрон. текстовые дан. (1 файл: 2,1 МБ). – Систем. требования : Internet Explorer; Acrobat Reader 7.0 (или аналогичный продукт для чтения файлов формата .pdf) ; СибГУ им. М. Ф. Решетнева. – Красноярск, 2021. – Режим доступа: <https://www.sibsau.ru/scientific-publication/>. – Загл. с титул. экрана.

ISBN 978-5-86433-895-7

Представлены результаты научных исследований в области психологии труда студентов, аспирантов и специалистов высших учебных заведений России и зарубежья.

В статьях сохранен авторский стиль изложения.

*Информация для пользователя:* в программе просмотра навигация осуществляется с помощью панели закладок слева; содержание в файле активное.

**УДК 330.16 (082)**  
**ББК Ю94.1я43**

ISBN 978-5-86433-895-7



Подписано к использованию: 13.12.2021. Объем: 2,1 МБ. С 354/22.

Корректурa, макет и компьютерная верстка *П. С. Бороздов*.

Редакционно-издательский отдел СибГУ им. М. Ф. Решетнева.  
660037, г. Красноярск, просп. им. газ. «Красноярский рабочий», 31.  
E-mail: [rio@mail.sibsau.ru](mailto:rio@mail.sibsau.ru). Тел. (391) 201-50-99.



## БАЛАНС МЕЖДУ РАБОТОЙ И ЛИЧНОЙ ЖИЗНЬЮ У СОТРУДНИКОВ РАЗНЫХ ПОКОЛЕНИЙ

**Микелевич Е. Б.**

доцент кафедры межкультурных коммуникаций,  
Полесский государственный университет, г. Пинск, Республика Беларусь  
E-mail: mikelena06@mail.ru

*Представлены результаты теоретического анализа баланса между работой и личной жизнью у сотрудников разных поколений, являющихся субъектами трудовых отношений. Отмечается, что различия в позициях связаны с субъективно понимаемым равновесием, а также выбором приоритетной сферы на основе системы ценностных ориентаций личности, опосредованных социально-психологическими и культурно-экономическими характеристиками поколения.*

**Ключевые слова:** работа, личная жизнь, баланс между работой и личной жизнью, социальные поколения.

*The results of the theoretical analysis of the balance between work and personal life of employees of different generations who are subjects of labor relations are presented. It is noted that the differences in positions are associated with a subjectively understood balance, as well as the choice of a priority area based on a system of value orientations of the individual, mediated by socio-psychological and cultural-economic characteristics of the generation.*

**Keywords:** work, personal life, work-life balance, social generations.

Вопрос баланса между работой и личной жизнью, как в контексте конфликта, так и синергии, касается каждого работающего человека любого возраста. Однако отношение отдельных возрастных групп к этой проблеме различается и зависит от системы факторов: исторические события, под влиянием которых были сформированы ценности и мировоззрение поколения, социальные и культурные преобразования, развитие технологий, доступ к современному оборудованию, представления о безопасности труда. О необходимости учитывать особенности поколений в организационной психологии заговорили относительно недавно, когда на рынок труда вышли молодые специалисты – представители поколения Y. Понимание потенциальных различий между поколениями, изучение их ожиданий и отношений может помочь организовать работу таким образом, чтобы синергия работа-жизнь была фактором повышения работоспособности и эффективности профессиональной деятельности.

Теория поколений была создана в 1991 году известным экономистом и специалистом в области демографии Н. Хоувом и историком В. Штраусом на основе анализа истории США. Исследователи (независимо друг от друга) установили, что существуют определенные периоды, когда большинство людей обладают сходными ценностями и характеристиками. Такие периоды были названы социальными поколениями. Н. Хоув и В. Штраус считают, что социальное поколение – это некая совокупность людей, рожденных в один двадцатилетний период и обладающих тремя общими критериями: возрастное положение в истории, что подразумевает переживание одних и тех же исторических событий в примерно одинаковом возрасте, общие верования, схожие модели поведения и ощущение причастности к данному поколению [1].



На основе описания типичного, собирательного представителя каждого поколения исследователи выделили нескольких поколений: «строители» или «победители», «молчаливое поколение», «беби-бумеры», «поколение X», «молодое поколение Y» или «миллениумы» и «формирующееся поколение Z». Поскольку поколение победителей и молчаливое поколение перестали быть активными субъектами трудовых отношений, а представили поколения Z ими еще не стали, остановимся на анализе особенностей беби-бумеров, а также поколения X и поколения Y, которые в силу возрастных особенностей являются наиболее активной и производительной частью трудового ресурса.

Поколение беби-бумеров так названо из-за произошедшего после Второй мировой войны всплеска рождаемости. Это поколение было рождено в период с 1943 по 1964 гг. [1]. Адаптированная для России и постсоветских стран теория Н. Хоува и В. Штрауса отсылает к тезису о том, что поколение росло в СССР, сверхдержаве, которая занимала лидирующие мировые позиции по многим направлениям. Достижения страны в науке, культуре, спорте, освоении космоса, а также постепенное улучшение экономических условий, внимание и поощрение со стороны родителей стали условиями формирования оптимистической перспективы для поколения. Представители данного поколения любят спорт, стараются сохранять свое здоровье и активность как можно дольше, готовы приложить значительные усилия для достижения поставленной цели. Общественные организации и идеологические установки способствовали развитию у данного поколения ориентации на коллективизм, стремление к лидерству. Поколение склонно к трудоголизму, его представители любят работу, проделанную на основе сотрудничества и группового объединения. Беби-бумеры описываются как люди, которые верят, что упорный труд и преданность делу являются ценностью, к которой они должны стремиться. Являются конкурентоспособными, верят в лояльность работодателя и имеют чувство ответственности, у них либеральные взгляды, они доверяют властям, ценят безопасную работу [3].

Представители поколения готовы пожертвовать личной жизнью ради профессиональных успехов. В детском возрасте это поколение прочно усвоило идею о том, что их родителям пришлось преодолеть значительные затруднения и многим пожертвовать на пути создания возможностей и благоприятных условий для своих детей, и что от них ждут большего прорыва. Беби-бумеры пережили радикальные изменения в образовательных и социальных возможностях. С одной стороны, поколение беби-бумеров увидело распространение равенства, с другой стороны – стало свидетелем выраженных противостояний по вопросам политики, справедливости, религии.

Рожденные в 1965–1982 годах получили название «поколение X». Ухудшение экономической ситуации, инфляция, дефицит, застой, а затем радикальная перестройка, крушение коммунистических идеалов, холодная война, война в Афганистане стали событиями, на фоне которых росли и выросли представители «поколения X». Самостоятельность поколения X определена постоянной занятостью родителей, недостаточным контактом между детьми и родителями. Такое детство сформировало готовность к переменам и расчет на собственные силы. Типичные черты представителя поколения X – индивидуализм, прагматизм, ориентация на свободу выбора, желание получать выгоду и прибыль [3]. Характеристики, связанные с патриотизмом и привязанностью к собственному государству, выражены слабее, чем у предыдущего поколения.

Поколение Y или поколение миллениумов, отличается принципиально иными характеристиками. Данное поколение родилось в период с 1983 по 2000 г. и сейчас активно вступает в трудовую жизнь. Окончание холодной войны, распад СССР, возникновение ряда новых государств и общий передел мира способствовали пониманию того, что нет ничего вечного, и что даже самые могущественные люди и государства могут в течение очень короткого времени потерять свой вес. Миллениумы не склонны к идеализации каких-либо ценностей, не проявляют уважения властям и преклонения авторитетам.



Миллениумов отличает склонность к быстрому принятию решений в связи со страхом упустить возможность. Однако слишком высокая скорость принятия решений зачастую не дает возможности оценить ситуацию полностью и негативно отражается на качестве принятых решений. Представители поколения устойчивы перед изменениями, способны гибко реагировать на неожиданные вызовы. Взросление в быстроменяющемся мире развило у миллениумов желание быстро достигать высоких результатов. Для представителей данного поколения не привлекательна ориентация на длительную работу с отдалёнными результатами.

Позднее взросление и долгое сохранение зависимости от родителей связано со стремлением родителей оградить своих детей от опасностей, связанных с политическими и религиозными противоречиями и всплеском преступности. Исследователи отмечают, что для миллениумов получение образования является не подготовкой к профессиональной деятельности, а ее отсрочкой [1]. Поздние браки и позднее рождение собственных детей являются следствием нежелания брать на себя большой груз ответственности.

Помимо резкого государственного и экономического передела миллениумы застали период максимально бурной индустриализации и компьютеризации, что сделало представителей данного поколения зависимыми от технологий. Миллениумы испытывают затруднения при восприятии сложной информации в больших объемах. Доступность интернет-общения приводит к изменению качества и количества личных контактов, сложности в общении с реальными людьми.

Для уходящего с рынка труда молчаливого поколения работа была важнейшей ценностью, сферы работы и личной жизни не пересекались в связи с четкой границей между работой и традиционной семьей, функционирующей на основе разделения гендерных ролей (муж-кормильцем и жена-домохозяйка). Такое разделение сводило к минимуму влияние на семью в ситуации, когда отцу приходилось повышать свою концентрацию на профессиональной деятельности.

Беби-бумеры росли во время смены гендерных ролей. Большинство беби-бумеров жили в семьях с двумя работающими родителями, количество разводов возрастало. Эти изменения в полную силу ощутило поколение X – дети с ключом на шее, которых воспитывали родители-одиночки, работающие матери, пары, в которых оба родителя делают карьеру. И наконец, поколение Y, для которых норма – работающая мать. Значительное количество представителей данного поколения выросло в семье, где один из родителей (а иногда и оба) являются трудовыми мигрантами, длительное время работают в других странах и проживают отдельно от семьи.

Беби-бумеры, которые исповедовали лозунг «Живу, чтобы работать», на пике своей профессиональной карьеры не достигали равновесия. Когда люди этого поколения выходили на рынок труда, успешным работником был мужчина, перспективной считалась долгосрочная работа в компании, которая не мешала личной жизни.

Несколько иной подход к балансу трудовой жизни имеет поколение X, которое выросло на фоне смещения ролей у женщины, которая хотела зарабатывать, но в то же время не должна была забывать о своих супружеских и материнских обязанностях. Эти люди видели, что работа их родителей неоднократно требовала больших жертв, которые не всегда они были вознаграждены. Они стали рассматривать работу больше как средство достижения цели, но не цель. Это поколение реже, чем беби-бумеры, ставит работу в центр своей жизни и более вероятно, что откажется от развития своей карьеры, если это оказывает негативное влияние на личную жизнь. Результаты исследований показывают, что представители данного поколения рассчитывают прежде всего на профессиональную и финансовую стабильность. Среди наиболее важных ценностей в работе они перечисляют: заработная плата (65,4 %), стабильность занятости (54,3 %) и отсутствие напряженности и стрессов (52,7 %) [3].



Поколение Y высоко ценит возможность удаленной работы, рассматривая это как фактор достижения баланса работа-жизнь [3]. Однако, как показывают результаты исследования среди польских работников и работодателей, проведенных Институтом труда и социальных дел в рамках проекта «Фактор времени в новой экономике. В каком направлении мы движемся?», иногда баланс нарушается работой на дому. С одной стороны, развитие новых гибких методов работы воспринимается польскими сотрудниками как возможность (потому что жесткие рамки исчезают). С другой стороны, респонденты рассматривают гибкость рабочего времени как угрозу, потому что работа «входит в дом» (работа из дома, собственный электронный бизнес). Кроме того, время работы удлиняется, происходит стирание между рабочим и личным временем [3].

Важно, что в сознании работодателей все чаще возникает понимание того, что в связи со сменой поколений важность жизни вне работы будет возрастать. Особенно, принимая во внимание тот факт, что скоро два самых молодых поколения, для которых баланс имеет важное значение, будут представлять значительную силу на рынке труда. То, чего ожидали представители поколения беби-бумеров или поколения X от работы, когда они были молодые, отличается от того, что хочет поколение Y, вступая на рынок труда. Респонденты разного возраста по-разному относятся к балансу: в современном эмпирическом исследовании установлено, что, по мнению респондентов, работа мешает личной жизни в большей степени в возрасте 35-39 лет, а в наименьшей степени – после 55 лет [2]. Уже сейчас работодатели сталкиваются с проблемой, как привлечь сотрудников и сохранить их ценности в аспекте баланса работа-жизнь. Понимание этих ценностей поможет организации оптимально формировать структуру занятости, условия труда, подходы к заработной плате.

Эволюция отношений работы и личной жизни в контексте цивилизационных изменений привела к пониманию важности эффективного использования существующих трудовых ресурсов путем создания условий для совмещения профессионального труда с личной жизнью для сотрудников разных поколений. На представление отдельных поколений о балансе работы и жизни имеет влияние их понимание того, какое место работа, семья и свободное время занимают в системе жизненных ценностей. Формирование ожиданий, связанных с семейными и профессиональными ролями, является частью «духа времени» каждого поколения.

Таким образом, представленные характеристики поколений позволяют обобщить, что каждое из поколений имеет несколько иной подход к работе, различные ценности и ожидания, связанные с работой. Тем не менее, представителей всех поколений объединяет стремление достичь баланса между работой и личной жизнью, при этом понимание баланса достаточно разнится в межпоколенном аспекте. Но помимо собственных усилий работника, необходимо понимание и поддержка работодателя (соответствующая организация работы, создание условий для удовлетворения ожиданий различных возрастных групп работников по согласованию профессиональной и личной жизни). Понимание потребностей и ожиданий разных поколений сотрудников в отношении организации работы и изучение различий между ними позволит повысить качество управленческих решений, способствующих достижению баланса.

По словам J. Mirosław, мы сталкиваемся с новым будущим в отношении демографии на работе: есть вероятность того, что четыре, а в некоторых случаях пять поколений с разными системами личностных и профессиональных ценностей могут быть объединены местом работы [3]. Важно в такой ситуации правильно оптимально выстроить не только вертикальные управленческие отношения, но и горизонтальные: чтобы люди умели работать друг с другом, и никто не чувствовал дискриминации из-за принадлежности к «другой эпохе». Многопоколенная рабочая среда является новой теоретической и практической проблемой для HR-отделов организаций по всему миру, которые хотят решить проблему баланса ролей.



---

**Библиографические ссылки**

1. Ожиганова Е. М. Теория поколений Н. Хоува и В. Штрауса. Возможности практического применения // Бизнес-образование в экономике знаний. 2015. № 1(1). С. 94–97.
2. Моспан А. Н. Взаимосвязь баланса между работой и личной жизнью с демографическими и трудовыми характеристиками личности и ее субъективным благополучием // Организационная психология. 2014. Т. 4. № 3. С. 95–107.
3. Mirosław J. Równowaga praca–życie z perspektywy różnych generacji // Równowaga praca-życie pozazawodowe drogą do zrównoważonego rozwoju jednostki / Uniwersytet Kazimierza Wielkiego w Bydgoszczy / komitet redakcyjny Sławomir Kaczmarek i in. Bydgoszcz: Wydawnictwo Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego, 2014. s. 131–146.

© Микелевич Е. Б., 2021



## СОДЕРЖАНИЕ

### ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ СТАНОВЛЕНИЕ ЛИЧНОСТИ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

<b>Бегалинов А. С., Ашилова М. С., Бегалинова К. К.</b> О некоторых психологических условиях профессионального развития личности .....	7
<b>Берзина О. А., Лукьянченко Н. В., Смирная А. А.</b> Интринсивная мотивация и ее влияние на карьерное самоопределение молодых людей в современном мире .....	12
<b>Брасс А. А.</b> Критическое мышление и критические эмоции .....	15
<b>Гадилия А. М., Жогальский Е. О.</b> Удовлетворенность трудом в структуре корпоративной культуры торгового холдинга .....	19
<b>Гудовская А. С.</b> Формирование воспитанности в образовательном пространстве как психолого-педагогическая проблема .....	22
<b>Гудовский И. В.</b> Эмоциональное выгорание в профессиональной сфере .....	26
<b>Кивайко В. Н.</b> Психологическое здоровье персонала как фактор безопасности организации .....	31
<b>Климова И. В., Рыженков Н. Н., Дыхно Ю. А.</b> Профессиональный Я-образ как личностный потенциал военнослужащего в условиях неопределенности .....	35
<b>Мельник К. А., Шершнёва Т. В.</b> Пути повышения эффективности самостоятельной работы студентов в процессе профессионального образования .....	46
<b>Сатвалдиев А.</b> Дальнейшее развитие социальной поддержки женщин и молодежи со стороны государства .....	51
<b>Сирожиддинова Ф. Х.</b> Мотивы, обеспечивающие эффективность трудовой деятельности как социально-психологический фактор .....	55
<b>Смирная А. А., Иванов И. А.</b> Исследование особенностей развития когнитивной и эмоционально-личностной сферы детей, имеющих расстройства аутистического спектра .....	58
<b>Титенкова Е. А.</b> Сценарии профессионального выгорания муниципальных служащих органов местного самоуправления .....	64
<b>Шершнёва Т. В., Богданович Е. А.</b> Типологические особенности личности будущих педагогов-инженеров .....	69
<b>Шушерина О. А., Буркова Е. В.</b> Математическая подготовка будущих психологов как необходимое условие их профессионального становления в процессе обучения в вузе .....	73

### ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

<b>Артемьева А. А., Ливак Н. С.</b> Особенности мотивации сотрудников судебно-медицинской экспертизы .....	79
--	----



<b>Василевская В. Э.</b> Теоретико-методологические основы генезиса и эволюции психологии труда .....	83
<b>Деревянко О. И.</b> Личностные детерминанты ролевого конфликта личности руководителя и эффективность его деятельности .....	86
<b>Байгулова Н. В., Ермакова А. Р.</b> Особенности межличностного взаимодействия обучающихся с ограниченными возможностями здоровья в инклюзивном классе .....	91
<b>Красноперова Н. А.</b> Индивидуально-психологические особенности будущего бакалавра в контексте соответствия профессиональной деятельности .....	94
<b>Малостева Т. Н.</b> Психо-социальные характеристики управленческой мобильности руководителя .....	99
<b>Микелевич Е. Б.</b> Баланс между работой и личной жизнью у сотрудников разных поколений .....	104
<b>Пономарева М. А., Азарёнок Н. В.</b> Учет мотивационных факторов как условие психологического благополучия работников организации .....	109
<b>Пыжова Н. Н.</b> Синдром эмоционального выгорания государственных служащих в период эпидемиологического и социального кризисов .....	114
<b>Финогенова О. Н., Дёмина Т. Н.</b> Диагностика готовности к адаптации на рынке труда обучающихся СПО .....	119
<b>Черес Т. Е., Ясько К. В.</b> Профессиональная мотивация как условие профессиональной успешности студентов-психологов .....	124

### **РОЛЬ ПСИХОЛОГИИ В РЕАЛИЗАЦИИ ПРОЕКТНОГО ПОДХОДА В ОБРАЗОВАНИИ**

<b>Войтюкова Е. В., Ливак Н. С.</b> Онлайн-тренинг по развитию надпрофессиональных компетенций студентов .....	130
<b>Волкова О. С., Байгулова Н. В.</b> Реализация организационно-педагогической модели развития «Я-концепции» подростков с девиантным поведением в условиях центра поддержки .....	134
<b>Портнягина А. М.</b> Проектирование игровых технологий в образовательном процессе .....	139
<b>Сведения об авторах</b> .....	142