



Елизавета ЕФРЕМОВА,
организационный психолог,
социолог технологии управления

Иллюстрация: gramlin/istock.com

СОЦИАЛЬНЫЕ ВОЛНЫ: ИССЛЕДОВАНИЕ ОБЩЕСТВЕННЫХ ТРАНСФОРМАЦИЙ

В последнее время общественное внимание привлекает теория поколений, которая объясняет особенности и предпочтения людей, исходя из их принадлежности к определенной возрастной группе. Однако, как и любая модель, теория поколений имеет свои ограничения. Ведь дата рождения человека — лишь один из факторов, формирующих мировоззрение, принципы и организационное поведение. Более глубокий и прогностичный подход — теория социальных волн, разработанная Элвином Тоффлером, — может дать более точные инструменты для понимания индивидуального и коллективного поведения людей, их ожиданий и потребностей, а также для управления персоналом.

ВОЛНЫ СОЦИАЛЬНЫХ ИЗМЕНЕНИЙ

Первая волна, по Тоффлеру, началась с перехода от кочевого образа жизни к сельскохозяйственному, произошедшего примерно 10 тыс. лет назад. Этот переход означал кардинальные изменения в организации общества: формирование поселений, разделение труда, появление собственности и иерархий. Люди первой волны живут в условиях стабильности и предсказуемости, ценят традиции и землю, относятся к ней как к основному источнику жизни.

Вторая волна социальных изменений началась с появления индустрии и массового производства, которые резко увеличили производительность труда и вызвали массовую миграцию населения в города. «Второволновые» индивиды стремятся к стандартизации, централизации и иерархии. Они живут в мире научной рациональности и верят в прогресс. Эффективность, процесс и контроль — вот что важно для них. Их мировоззрение сформировано корпоративной культурой и стремлением к непрерывному росту и развитию.

Третья волна, которая началась в середине XX в. и продолжается по сей день, характеризуется переходом от промышленного общества к информационному. Главные ресурсы здесь — информация и знания. Это эра компьютеров, интернета, биотехнологий и глобализации.

Третья волна отвергает рутину и стандартизацию второй волны. Люди ценят индивидуальность, гибкость и сетевую структуру. Они привыкли к быстрой смене впечатлений, постоянному обучению и способны адаптироваться к непрерывно меняющемуся миру.

Теория социальных волн Тоффлера продолжает вдохновлять мыслителей и исследователей. Многие из них уже предполагают приход четвертой волны, которая окажет особое влияние на общество.

Последователи Тоффлера полагают, что четвертая волна будет связана с развитием искусственного интеллекта (ИИ) и нейронных сетей. Если третья волна позволила нам создавать и использовать информацию в невиданных ранее масштабах, то четвертая может перенести в эпоху, где машины будут способны самостоятельно обрабатывать и генерировать данные, учиться и даже принимать решения. Это эра ИИ, которая уже начала менять наш мир: от автоматизации производства до трансформации науки, образования и здравоохранения.

Проникновение социальных волн в повседневную жизнь также объясняет, почему «люди разных волн» зачастую не могут понять друг друга, даже если живут в одной стране, одном городе и одном доме. Разные представления о мире, себе самом и других создают глубокие различия в ожиданиях и взаимодействии.

Конфликт между поколениями — это вечная история, переходящая из века в век.

СПРАВКА

Элвин Тоффлер — американский философ, социолог и футуролог, один из авторов концепции постиндустриального общества.

Взаимодействие между отцами и детьми, взрослыми и молодежью всегда имело свои особенности, включая конфликты и непонимание. Однако в эпоху быстрого технологического прогресса и социальных изменений эта проблема становится еще более острой.

Взять, к примеру, столкновение поколений в сфере работы. Представители второй волны могут ценить стабильность и четкую иерархию, в то время как представители третьей — гибкость, творчество и возможность сделать мир лучше. Это не просто разные подходы к работе — это разные мировоззрения. Такие люди не всегда способны найти общий язык.

Считывание «маркеров волн» поможет понять, какие ценности, ожидания и стратегии поведения имеет человек. А это важно не только для социологов и психологов, но и для руководителей, HR-специалистов, маркетологов и всех, кто хочет лучше понимать и предсказывать поведение людей.

ЛИЧНОСТЬ И ЕЕ ЦЕННОСТНЫЕ ОРИЕНТИРЫ

Первая волна Тоффлера, аграрная, была эпохой крестьян и земледельцев. Основными ценностями являлись

Представители второй волны могут ценить стабильность и четкую иерархию, в то время как представители третьей — гибкость, творчество и возможность сделать мир лучше. Это не просто разные подходы к работе — это разные мировоззрения

физическая сила, здоровье, способность прокормить семью. Социальные роли четко распределялись: мужчины трудились на полях, женщины заботились о доме и детях. Общество было иерархическим, стабильность и традиции играли большую роль. Личность была тесно связана с трудом и общиной, а индивидуальность представлялась второстепенной по сравнению с групповой принадлежностью и выполнением социальных ролей.

Вторая, индустриальная волна перевернула общество. Физическая сила уступила место умению управлять машинами и станками. Это было время стандартизации не только товаров, но и людей. Школы и организации превратились в «ленточные конвейеры», формирующие однотипных работников для промышленности. Ценностные ориентиры стали более материалистическими. Успех часто определялся уровнем дохода и социальным статусом. Конформность и приспособляемость сделали ключевыми качествами для выживания в мире второй волны.

Третья волна, постиндустриальная, переключает ценности и ориентиры с внешних материальных статусов

на внутренние цели и потребности. Люди стремятся к самовыражению, непрерывному обучению, и важность творчества, инноваций и адаптивности в этом новом мире не может быть переоценена.

Личность в третьей волне становится более пластичной. Нет больше четко определенных социальных ролей или ожиданий. Сегодня можно быть программистом, завтра — блогером, а послезавтра — основателем стартапа. Индивидуальность и уникальность не только приветствуются, но и считаются важными ресурсами.

«Текучесть» становится ключевым словом этой эры, что означает быть готовым к переменам, принимать новые идеи и постоянно учиться. Это время, когда каждый человек может стать агентом изменений, когда личные истории и ценности определяют наш путь больше, чем когда-либо прежде.

Но как четвертая волна может повлиять на нашу личность? Что будет с нашими ценностями и ориентирами в мире, где роботы и ИИ становятся всё более умными и автономными, где биотехнологии могут менять нашу биологию и даже «дизайн»

нашего потомства, а виртуальная реальность стирает границы между реальным и цифровым?

ВОЗРАСТ

В первую волну возраст играл прямую и жестко определенную роль в жизни человека. Это время, когда браки заключались вскоре после полового созревания. Физиологический возраст был ключевым индикатором зрелости, который определял социальные роли и обязанности. По мере взросления люди приобретали уважение и престиж. Старшие члены общества являлись почитаемыми носителями знаний, опыта и истории. Они были мудрецами, наставниками для молодого поколения, связующим звеном между прошлым и будущим.

Во время второй волны возраст начал связываться с определенными этапами и обязанностями. Жизнь стала более структурированной: дети ходили в детский сад, потом в школу, после школы многие учились в университете, а после учебы начинали работать. Пенсия была конечной точкой. Все этапы жизни были четко определены. В этот период значение, присвоенное каждому возрасту, определялось социальными ожиданиями и стандартами, которые формировались на протяжении многих лет.

Третья волна привнесла новые возможности и представления о возрасте. Введение методик раннего развития, репродуктивных технологий и современных способов

омоложения, таких как ботокс и краски для волос, позволило людям управлять своим возрастом как никогда прежде. В этой волне мы видим бегство от старости, попытки увеличить продолжительность жизни. Возраст, таким образом, становится менее связанным с физическими процессами и больше соотносится с культурными, социальными и личными представлениями. Это время, когда идеи о том, что значит «быть молодым» или «стареть», стали гораздо более разнообразными и гибкими.

В преддверии четвертой волны мы стоим на пороге новой эры восприятия возраста. Возможно, будет поставлена под сомнение сама концепция возраста в традиционном понимании. Наука продолжает развиваться, и мы уже сталкиваемся с появлением технологий, способных переписать правила биологии. Генная терапия, нанотехнологии и прорывы в области ИИ могут изменить наше понимание возраста. Мы можем увидеть появление нового общества, где возраст больше не играет центральную роль, а человеческая жизнь становится еще более индивидуализированной и динамичной.

РЕКРУТИНГ

В эпоху первой волны рекрутинг был в большей степени вопросом физической силы, а война и работоторговля — распространенными методами завоевания рабочей силы. В феодальной системе привилегии и обязанности

передавались по наследству, ограничивая социальную мобильность и превращая работу в повинность перед землевладельцем. В этот период понятия о карьере или профессиональном развитии практически не существовало, и рекрутинг в большинстве случаев был результатом обстоятельств, а не планирования или стратегии.

Считывание «маркеров волны» поможет понять, какие ценности, ожидания и стратегии поведения имеет человек. А это важно не только для социологов и психологов, но и для руководителей, HR-специалистов, маркетологов

Вторая волна привнесла значительные изменения: работа стала чем-то, что можно выбрать, а не непереносимой обязанностью, а денежная оплата — основным стимулом труда. Возросла потребность в навыках и специализации. Это привело к появлению идей обучения и развития, а также к более активному использованию рекрутинга для привлечения подходящих кандидатов.

В информационном обществе рекрутинг претерпел еще более радикальное преобразование. Третья волна — это война за таланты, концепция «лучший работодатель», сокращение жизненного цикла сотрудника. Работа теперь рассматривается не только как средство для получения дохода, но и как способ самореализации.

Работодатели начали активно конкурировать за наиболее способных работников, вне-

дря инновационные практики HR, чтобы привлечь и удержать лучших. Концепция «лучшего работодателя» стала важным инструментом в этой войне, предлагая работникам не только конкурентоспособную зарплату, но и многообразие бонусов, таких как гибкий график работы, возможности профессионального развития, заботу о здоровье

и благополучия. Понятие «работа на всю жизнь» ушло в прошлое. Вместо этого работники стремятся к динамичной карьере, где они могут менять работодателей и роли в поисках новых вызовов и возможностей для роста.

Технологический прогресс, который мы наблюдаем сегодня, может привести к радикальному изменению восприятия работы и рекрутинга. Один из потенциальных сценариев включает использование биотехнологий для «выращивания» сотрудников в пробирке — создания работников, специально приспособленных для выполнения конкретных задач, обладающих необходимыми способностями с момента «рождения». Это был бы следующий шаг — вместо поиска талантов работодатели смогли бы самостоятельно их создавать.

«Текучесть» становится ключевым словом третьей, постиндустриальной волны, что означает быть готовым к переменам, принимать новые идеи и постоянно учиться

Другой сценарий, который становится все более вероятным с ускорением развития технологий, — это конец труда как такового. ИИ и роботы могут взять на себя большую часть работы, которую сегодня выполняют люди, что привело бы к радикальному изменению общества и роли человека в нем.

МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА

Мотивация сотрудников является ключевым аспектом любой организации, и методы стимулирования трудовой активности также эволюционировали вместе с развитием общества.

В эпоху первой волны основными мотиваторами были кнут и пряник, иногда в буквальном смысле. Работа диктовалась необходимостью, а не выбором. Безработные или те, кто не хотел работать, сталкивались с реальной угрозой голода или даже смерти.

Вторая волна принесла с собой новое понимание работы не только как средства выживания, но и как способа самоопределения. Поскольку она стала более сложной и специализированной, появилась необходимость в более сложных системах мотивации. В это время были созданы различные систе-

мы оценки производительности и расчета заработной платы. Они включали в себя такие показатели, как KPI (ключевые показатели эффективности), нормы труда и премиальные системы. Целью было стимулирование людей трудиться быстрее и эффективнее.

В информационную эпоху мотивация становится все более связанной с самореализацией и удовлетворением от работы. Это время вовлеченности, когда работа становится не только источником дохода, но и способом самовыражения и достижения целей. Многие организации начинают применять новые подходы к управлению персоналом, направленные на создание условий, при которых работа становится ценной. Это включает в себя управление HR-брендом, создание возможностей для профессионального развития и войну за таланты.

Какой же вид мотивации ждет нас в четвертой волне? Будут ли микрочипы в мозге и химические коктейли стимулировать нашу работоспособность, как в антиутопии Хаксли? Или, возможно, нас ждет эра, когда машины станут выполнять большую часть работы и мотивация будет связана не столько с выживанием или профессиональной само-

реализацией, сколько с творчеством, обучением и личностным развитием? Вопрос остается открытым.

ВЫВОДЫ

От первой волны, где управление основывалось на принципе авторитета и подчинения, мы перешли к менее иерархическим структурам, основанным на доверии, сотрудничестве и индивидуальности каждого сотрудника в рамках второй и третьей волны.

Сегодня мы видим, как увеличивается значение индивидуального подхода, мотивации, развития и реализации потенциала каждого сотрудника. Роль руководства также претерпевает изменения: от авторитарного лидера — к лидеру-наставнику, способному поддержать развитие и инициативу подчиненных.

Технологии управления персоналом активно интегрируются с цифровыми технологиями, что позволяет на новом уровне осуществлять отбор и рекрутинг, мониторинг производительности, обучение и развитие персонала.

Однако на пороге четвертой волны перед нами встают новые вызовы. ИИ все больше влияет на управление персоналом, начиная от автоматизации рутинных процессов и заканчивая принятием решений на основе данных. Вместе с тем мы видим увеличение важности субъективности, значимости воли и ценностей каждого сотрудника.