

GENERATIONS OF THE WORKPLACE – ESTIMATES FOR THEMSELVES AND FOR OTHERS (the example of three companies in Bulgaria)

Abstract: Presented is a secondary analysis of data from empirical research conducted by the author in three real companies (2011.), which reveals how the representatives of different generations appreciate themselves and others in the workplace. This concerns the following generations at work - about military (p. 1925-1944); the generation of the transition from patriarchal to modernity (p. 1945-1964); the generation of growth (p.1965-1980) and the generation of modern information and communication technologies (p. 1981-2000). It outlines the trends (not)reconcile these generations in the workplace in terms of the fourth industrial revolution.

Author information:

Mariya Stoyanova
Assoc. Prof. PhD, Lecturer
at University of National and World Economy
✉ m.stoyanova_53@abv.bg
🌐 Bulgaria

Keywords:

Generation, workplace, social problems, risk groups, poverty, social protection, relations between generations, generations of workplace, case study.

УВОД

Необходимостта от изучаване на поколенията на работното място е предизвикана най-малко от следните съображения. **На първо място** от извършваните трансформационни процеси в България след 1989 г., от новите реалности след приемането на страната ни за редовен член на ЕС (2007г.), от въздействията на световната финансово-икономическа криза (2008г.) върху икономиката и обществото; от социалните и икономически последици от трансформациите и кризата и от новите предизвикателства на Четвъртата индустриална революция от началото на 21 век. **На второ**, от сериозните социални проблеми у нас, свързани с високата безработица; масовото обедняване; социалното напрежение в институциите за социална защита на рисковите групи (жени, възрастни, младежи) и хора с увреждания; рязко повишената издръжка на най-възрастните хора и тези с ниски пенсии; обезлюдяването на села и малки населени места (заради търсене на заетост в по-големите градове и столицата, подходящи училища за порасналите си деца, квалифицирана медицинска помощ при нужда и пр.); отложеното пенсиониране, съгласно регламентите на ЕС (трудова заетост до 65 г. и за двата пола), което забавя смяната на поколенията в труда и пр. Тези, а и не само тези социални проблеми представляват сериозно предизвикателство пред изпълнителната и законодателната власт, пред работодателите, техните организации, синдикатите, пред публичния сектор и бизнеса като цяло. За управляващите страната са необходими подходящи механизми за регулиране на социалните отношения и за поддържане на социалния мир. За работодателите – намиране на адекватни управленски решения, как да бъдат балансирани възрастовите пропорции при наемане и освобождаване от работа на хора от различни поколения. Това изисква съвременен управленски подход към проблема за ефективно и ефикасно съвместяване на трудово активните лица от различни поколения на работното място. **На трето**, социологията е в дълг към изучаването на **отношенията между поколенията в труда** - околвоенното (p.1925-1944); поколението на прехода от патриархалност към модерност (p.1945-1964); поколението на растежа (p.1965-1980) и поколението на съвременните

информационни и комуникационни технологии (р.1981-2000)¹; **на специфичните проявления на междупоколенческите отношения** в различни сфери на икономиката и обществото; **на проблемите**, които предизвикват различията между поколенията при съвместяването им за извършване на дейности, свързани с техния човешки, социален, културен, символен капитал, както и до характера и съдържанието на упражнявания труд - прост, сложен, квалифициран, неквалифициран, високо технологичен, механичен, умствен, физически и пр., **на самооценките за себе си и оценките за другите**, които правят/дават представителите на четирите поколения в труда. **На четвърто**, социологическото изучаване на проблемите, възникващи при поколенията в труда (вътре в тях и между тях) е подчертано необходимо заради настъпващите от началото на 21 век, с висока скорост, предизвикателства на Четвъртата индустриална революция. Те са свързани с нанотехнологиите, изискващи адаптация, обучение, синхронизация на пропорционалното представителство на различните поколения на работното място, както и адекватни промени на нашето трудово и социално законодателство, за които законодателни промени социологическите изследвания могат да бъдат полезни.

Целта на настоящата статия е да представи оценките на представителите на всяко поколение за себе си и за другите.

За постигане на целта са решени следните **задачи**: 1. Дефинирано е понятието поколение на работното място в социологически аспект; 2. Изведени са определящите и типичните характеристики на представителите на четирите поколения, които работят в изследваните три фирми. 3. Анализирани са оценките, които представителите на тези поколения правят за своето поколение и за другите поколения. 4. Очертани са предизвикателствата (в близка перспектива) пред поколенията на работното място, както и предстоящите задачи пред тях от гл.т. изискванията на Четвъртата индустриална революция (в търсене на механизми за балансиране на поколенческите пропорции и тяхното успешно прилагане за оптимизиране на резултатите в труда).

В настоящата статия е направен вторичен анализ на данните от емпирично изследване, проведено от авторката в три реални фирми (три конкретни случая) - земеделска ферма – ЕТ ”Диян Танев”-Агроплод-Нова Загора, земеделска ферма „Ренар” ЕООД – Силистра и Агробизнес Консултинг ООД – София.²

ПОКОЛЕНИЯ НА РАБОТНОТО МЯСТО

В социологията понятието поколение се употребява в два смисъла. Първият се отнася до сферата на частния живот и е предназначен за изучаване на родствените отношения в рамките на семейството – коляно. Вторият е обърнат към обществото за измерване на социалното време на поколенията, както историческото (определени събития и процеси), така и собствено

¹Класификацията на поколенията в труда е разработена от авторката върху базата на поредица от емпирични социологически изследвания, които е провела през периода 2008-2010 г. По различни проблеми на поколенията в труда са проведени и други емпирични изследвания през 2011, 2015, 2016 г. Stoyanova, Maria. Generations at Workplace /on the example of three concrete cases of agricultural companies in Bulgaria/. In: Devercity and Inequality in Rural Europe – the Bulgarian Case, Sofia, 2011, 321-333; Стоянова, М. Стигмата на обявените в несъстоятелност – една от формите на многообразие в единството /през погледа на поколенията/. В: Многообразие в единството. История и съвременност, 2011, №2, 53-62; Стоянова, М. Среца на поколенията в труда. // Социология и икономика, 2011, 3, 14-27. Стоянова, М. Академичната социология в УНСС: генезис и сравнителна перспектива. // Икономически и социални алтернативи, 2016 , бр. 3, 109-126.

² Данните са взети от емпирично изследване, проведено през 2011 г. Чрез използване метода за изучаване на конкретни случаи /”case study”/, са проучени отношенията между поколенията на работното място в три реални фирми. Емпиричната информация е събрана чрез анкетният метод за изследване на представители на различните поколения в тези фирми и чрез интервюта, проведени със собствениците и/или управителите на фирмите.

биографичното (цикъла на жизнения път: млади-стари, ориентация към бъдещето-ориентация към миналото). В статията поколението на работното място се разглежда във втория контекст.

Под поколение на работното място се разбира съвкупност от хора, в близка възраст, които се съотнасят към определено социално време, както историческо (социални събития и процеси), така и биографично (жизнен и трудов път) и имат обща трудова биография на едно и също работно място (работещи в една институция (фирма, предприятие, организация и др. под.).

Към даденото определение може да се допълни още, че представителите на поколението на работното място имат групово самосъзнание, трудов и професионален опит, интереси и възгледи. Те споделят близки виждания по отношение на обща фирмена (организационна) култура, история, конкретни ценности, ценностни ориентации, поведенчески образци и модели на поведение (герои). Изброеното по-горе формира у тях специфични черти (характеристики), които могат да се обобщят в понятието “поколенческа личност”. Чертите на поколенческата личност са преди всичко социални, а не персонални, проявяват се не толкова в личния живот на хората, а в трудовата и в обществената среда и влияят на възприятията, нагласите и поведението им при общуването и взаимодействието с други хора в трудовия процес и извън него.

Емпирични изследвания на поколенията, проведени от авторката разкриват, че на работното място (в преобладаващата част от изследваните предприятия и организации от публичния сектор и от бизнеса) се срещат представители и от четирите типа поколения – от надтрудова възраст (над 65 г.) до подтрудова (под 16 г.). Най-възрастното, това е околвоенното поколение, което е направило възможен прехода от традиционно аграрно общество (с разпокъсано дребно стопанство) към модерно индустриално общество (с развита тежка и лека промишленост) и най-младото трудово активно поколение – поколението на новите информационни и комуникационни технологии (дигиталното поколение), което осъществява прехода от индустриалното към информационното общество. Следователно, в съвременните условия се налага да работят заедно поколения, притежаващи **различия**: по възраст (млади-възрастни), по пол (мъже и жени); по ценностна ориентация (към бъдещето-към миналото); по професионална компетентност (високо квалифицирани – ниско квалифицирани специалисти); по социален статус (собственици и наемници; управляващи и управлявани) и пр. Затова **управлението на различията на работното място** е сериозна и отговорна задача на българските мениджъри. Тази задача все повече се задълбочава, тъй като различията няма да намаляват, напротив предстои все повече да се задълбочават в условията на Четвъртата индустриална революция (времето на нанотехнологиите и техните многопосочни въздействия, в т.ч. свързани с качествена промяна, която предстои да се извършва в характера и съдържанието на труда, в появата на нови, непознати до сега професии и пр.).

ОЦЕНКИ НА ПОКОЛЕНИЯТА В ИЗСЛЕДВАНИТЕ ФИРМИ

Изследването на три конкретни случая от българската земеделска практика показват, че в двете земеделски фирми работят представители от четирите поколения – околвоенното, поколението на прехода от традиционност към модерност, поколението на растежа и поколението на новите комуникации, а в третата – от последните три поколения. Адаптирана е методиката на Лин Ланкастър и Дейвид Стилман за изучаване на поколенията на работното място. Тази методика е преработена и приложена за изследване на основните и типичните характеристики на поколенията в труда у нас. **Използвана** е също при специалното проучване на поколенията в селскостопанския отрасъл и по-точно в трите конкретни случая - земеделска ферма – ЕТ ”Диян Танев”-Агроплод-Нова Загора, земеделска ферма „Ренар” ЕООД – Силистра и Агробизнес Консултинг ООД – София. В първите две фирми съвместно работят представители на четирите поколения, а в третата – на последните три. **Целта** е да се разкрият

сходните и различните характеристики на поколенията на работното място, степента, в която се припокриват и/или разминават самооценките и оценките за тях и предложат успешни управленски механизми за регулиране на различията при съвместяването им в процеса на труда.

Първият случай е ЕТ „Диян Танев”- фирмата е включена в отрасъл Зърнопроизводство, а основната ѝ дейност е производство на селскостопански продукти: мека пшеница, твърда пшеница, ечемик, слънчоглед, царевица, бял трън, рапица, кориандър, зелен грах, зелен фасул, лавандула, пипер капия, домати. Притежава собствена складова база. Предприемачът стартира дейността на фирмата си през 1995 г., когато той самият е на 25 г. – представител на дигиталното поколение.

Вторият конкретен случай - търговско дружество „Ренар” ЕООД. Предметът на дейност е свързан с производство, изкупуване и преработка на селскостопанска продукция с цел продажба; производство и продажба на семена и посадъчен материал; продажба на торове и препарати за растителна защита. Дейността на фермата е стартирала през 1998 г. Едноличен собственик е ТД „Фокус В” ЕООД. Интервюиран е и управителят, който към момента на изследването е представител на поколението на прехода от традиционност към модерност.

Третият конкретен случай - Агробизнес Консултинг ООД (АБКонсултинг). Фирмата е специализирана в изготвянето на проекти за кандидатстване по програмите за европейско финансиране на българското земеделие и преработвателна промишленост. Предоставя консултации по всички мерки на Програмата за развитие на селските райони /ПРСР/ 2007-2013 г. и основно в секторите земеделие, хранително-вкусова промишленост, туризъм и енергийни ресурси. Услугите, които дружеството предлага непрекъснато се разширяват и включват цялостно инвестиционно консултиране. Изпълнителният директор е представител на поколението на растежа.

3. Основни характеристики на поколенията на работното място?

Направен е вторичен анализ на отговорите два въпроса, които дават респондентите от трите изследвани фирми. Първият въпрос е за самооценка - *«Кои са определящите характеристики на Вашето поколение?»*, а вторият за оценка - *«Кои от посочените характеристики са типични за различните поколения?»* От 22 възможни характеристики, включени във въпросите, респондентите са оценили 5 от тях, като основни и типични за изследваните четири поколения. Отговорите им са групирани в четири таблици. В таблица №1 са посочени самооценки и оценки на представителите на първото поколение.

Таблица № 1. Самооценки и оценки на представителите на околвоенното поколение от изследваните фирми

Според самооценка на поколението	Според оценка на другите за поколението
1. Моето поколение е лоялно	1. Лоялни са
2. Моето поколение уважава екипната работа	2. Вярват в институциите
3. Моето поколение е спестовно	3. Спестовни са
4. Моето поколение е отдадено на работата си	4. Признават командния стил на управление /признават лидерството/
5. Моето поколение обича професията си	5. Отдадени са на работата си

Данните от таблица №1 показват, че околвоенното поколение се самооценява като лоялно, уважава екипната работа, спестовно, отдадено на работата си и обича професията си. Оценките на другите за него потвърждават само три от посочените характеристики – лоялност, спестовност и отдаденост на работата. Потвърждават се хипотезите на ранжираните основни характеристики от самооценките и оценките на поколението. Лоялността на представителите на това поколение е израз на тяхната честност, почтеност и коректност в работата, на готовността им да спазват приетите норми на поведение в труда. “Те са отдадени на работата си, те са с

чувство за подреденост, изпълнителност и добросъвестно отношение към преките задачи, колегите и управляващите, на тях винаги може да се разчита”, споделя управителят на търговско дружество „Ренар” ЕООД. Това поколение уважава екипната работа и е готово да пренебрегне личните си интереси в името на общите колективни цели. Спестовността е типична характеристика за това поколение, тъй като то е формирало ценностната си система в следвоенното време и все още помни мизерията, недохранването, болестите, липсата на работа. Помни и всички положителни промени, които стават след 1944 г. с индустриализацията на страната и създаването на много нови работни места, нови професии, условия за образование, професионално развитие и материално благополучие. Представителите на околвоенното поколение знаят “цената на парите”, че се печелят с честен труд, че трябва да спестяват за “черни дни”, за дом, за образование на децата си, за сигурност и спокойствие на семействата си в трудни и кризисни моменти. За това в най-новото време те не отказват работа, независимо дали съответства на тяхната професионална компетентност, стремят се да работят добросъвестно, всеотдайно и според правилата на закона. Според оценките на другите поколения околвоенното поколение вярва в институциите и в командния стил на управление. Това показва, че поколението вярва в държавността, в единоначалието на управлението и в законността. По този подреден начин е преминал и/или преминава трудов живот на представителите на първото поколение. Интерес представлява и мнението на управителя на ЕТ”Диян Танев” за това поколение: “Признателен съм и на подкрепата на дядо ми, който след завръщането от фронта (участник във Втората световна война) е завършил агрономство, работил през целия си трудов живот като агроном в ТКЗС и като управител на АПК. Ценя го заради професионалните съвети, които получавам и управленския му стил, който споделям. Бил е предприемчив, борбен и честен, човек на закона и уважаван от подчинените си”. Освен другото, околвоенното поколение е и професионален образец за своите наследници.

Във втората таблица са посочени самооценки и оценки на представителите на второто поколение.

Таблица №2. Самооценки и оценки на представителите на поколението на прехода от традиционност към модерност от изследваните фирми

Според самооценка на поколението	Според оценка на другите за поколението
1. Моето поколение е лоялно	1. Лоялни са
2. Моето поколение е конкурентноспособно	2. Вярват в институциите
3. Моето поколение е спестовно	3. Спестовни са
4. Моето поколение е оптимистично	4. Обичат професията си
5. Моето поколение уважава екипната работа	5. Предани са на работата си

Според данните от таблица №2 поколението на прехода от традиционност към модерност се самооценява като лоялно към работодатели, колеги и към работата си, смята себе си за конкурентноспособно, спестовно, оптимистично обърнато към настоящото и предстоящото и уважава екипната работа. Оценките на другите поколения за него потвърждават само 2 от характеристиките – лоялност и спестовност. Хипотезите се потвърждават за характеристиките лоялност, спестовност и конкурентноспособност. Управителят на ЕТ”Диян Танев” споделя, че “Това е поколението на моите родители, без чиято финансова и морална подкрепа, способност и професионализъм не бих могъл да направя едноличната си фирма. Баща ми е пенсиониран военен офицер (полковник), а майка ми икономист и води отчетността и проектната дейност на фирмата. Това са високо образовани хора, с професионален опит и висока култура. Баща ми е човек на “честта на пагона”, лоялен в работата си до пенсиониране. Сега разчитам твърде много на него, тъй като е човек на реда и се занимава с транспортната и пласментната дейност на фирмата. Майка ми освен

счетоводната дейност движи и проектите на фирмата – кандидатствали сме с три проекта, спечелихме 1 по САПАРД. Майка ми замени държавната си работа като счетоводител със същата, но в моята фирма – много разчитам на нея. От дядо получих дарение 28 дка обработваема земя. С баща ми взехме под аренда още 159 дка в нашата, Старозагорската област и организирахме производството. Цялата фамилия работи във фирмата, но имаме и 18 работници на основен трудов договор и наемаме и сезонни работници за прибиране на посевите”. Спестовността е също типична характеристика на поколението на прехода, унаследена от техните родители. Представителите му спестяват предимно за да си построят и/или купят собствено жилище и да се отделят от бащиния си дом, както и за образование на децата си. Поколението е конкурентоспособно във времето на активния си трудов живот, тъй като това поколение е с високо образование (средното е задължително), с натрупан професионален опит и с умения за екипна (колективна) работа. Докато при околвоенното поколение е съществувал дефицит на образовани и високообразовани хора, а част от неговите представители за получавали по-високо образование, съвместявайки работа с учене (вечерно, задочно), то при поколението на прехода ситуацията е променена – дефицитът е преодолян и е заменен с работа в конкурентна (състезателна) среда. На това поколение държавата осигурява безплатно образование на всички възрастови групи и равен достъп до различни специалности на висшето образование. Според оценката на другите поколения, поколението на прехода обича професията си и е отдадено на работата си. Това се потвърждава и от споделеното мнение на управителя на „Ренар” ЕООД - “Аз съм от това поколение и смятам, че на него се крепи фирмата. Хората от това поколение са професионалисти и отдадени на работата си. Притежават колективен дух. Това, което очаквам от тях като качество и количество го получавам, докато с по-младите – не е така, налага се по-голям контрол на работата им”. В таблица №3 са посочени самооценки и оценки на представителите на третото поколение.

Таблица №3. Самооценки и оценки на представителите на поколението на растежа от изследваните фирми

Според самооценка на поколението	Според оценка на другите за поколението
1. Моето поколение е лоялно	1. Лоялни са
2. Моето поколение е конкурентоспособно	2. Вярват в себе си и в своите способности
3. Моето поколение вярва в себе си и в своите способности	3. Конкурентоспособни са
4. Моето поколение е всеотдайно	4. Стремят се към нововъведения в работата си
5. Моето поколение е иновативно	5. Вярват в демократичния стил на управление на работното място

В таблица №3 са представени данните от самооценките и оценките за поколението на растежа. Поколението се самооценява като лоялно, конкурентоспособно, вярва в себе си и в своите способности и иновативно. Като сравним самооценките с оценките, които другите дават за него може да се направи извод, че поколението на растежа се самооценява обективно. Потвърждават се хипотезите от проучването на конкретните случаи по отношение на посочените основни характеристики. Специфичното за това поколение е, че то се социализира в условията на социализма, а неговият трудов живот протича в условия на преход към демокрация и смяна на собствеността. Заместник управителят на „Ренар” ЕООД “, представител на поколението на прехода от традиционализъм към модерност споделя: “Това е поколението, което роди новите политици, новите предприемачи, но и мутрите... Затова го разглеждам с различни чувства – и позитивни и негативни. От една страна, една част от представителите на поколението са всеотдайни и честни в работата си, каквито са техните родители и прародители, но за разлика от тях те са компютърно грамотни и иновативни по

отношение на поставените задачи. Това са хората, които вярват в себе си и в своите способности, работят много за не много високи заплати и съответно не висок стандарт на живот, а заслужават да го имат – те са по-високо образовани и от родителите си, притежават чуждоезикова и компютърна грамотност, имат добра комуникативна култура и етикетно поведение в работа и особено при водене на преговорите в търговията с чужденци. Във фирмата те са много ценни, защото са отворени към новостите, бързо ги усвояват и дават ценни предложения за работата. От друга страна, друга част от това поколение – “мутренското” – е антитеза на споделените положителни характеристики. “Мутрите” с малко усилия, при висок риск, правят бързи печалби и висок стандарт. Въпреки че са изключение от правилото, понякога те се превръщат в еталон за подрастващите (красивата кола, голямата къща, скъпото облекло, “тайнствеността на затвореното им общество”). По-важно е да гледаме на поколението на растежа като перспективно - конкурентоспособно и новаторско в работата си. От трета страна, аз го оценявам като консуматорско поколение, защото при социализма всичко е получило наготово – възможности за високо образование, за по-голяма информираност и изграждане на нови представи за социален ред и икономически просперитет, пътуване и работа зад граница, възприемане на нови модели на трудово поведение, мотивация за по-високо възнаграждение и пр. и това, което е постигнало дължи и на нас – родителското поколение. Защото благодарение на социализацията си успява да изпревари родителите си с крачки напред и бърза да заеме мястото им във властовата йерархия”. Категоричен в оценката си е и управителят на Агробизнес Консултинг ООД: “Това поколение извърши “смяната на караула”. На него се дължи смяната на политическата, икономическата и социалната система в България. Те са борбени и търсят промяна, независимо от цената която плащат те, родителите и прародителите им, независимо от последиците... важно е да има нещо ново, непознато... Авантюристично поколение, но и професионално компетентно и отговорно в работата си”. Четвъртата таблица посочва самооценки и оценки на представителите на четвъртото поколение.

Таблица №4. Самооценки и оценки на представителите на дигиталното поколение от изследваните фирми

Според самооценка на поколението	Според оценка на другите за поколението
1. Моето поколение не е лоялно	1. Не са лоялни
2. Моето поколение е конкурентоспособно	2. Вярват в себе си и в своите способности
3. Моето поколение вярва в себе си и в своите способности	3. Конкурентоспособни са
4. Вярват в демократичния стил на управление на работното място	4. Стремят се към нововъведения в работата си
5. Моето поколение е иновативно	5. Уважават екипната работа

В таблица №4 резултатите от проучването на трите конкретни случая в селскостопанския отрасъл показват, че поколението на новите комуникации и информационни технологии се самооценява като нелоялно към работното място и работодателите, но конкурентоспособно, иновативно, вярва в себе си и в своите способности и в демократичния стил на управление на работното място. Оценката на другите за това поколение е адекватна на самооценката. Потвърждават се и хипотезите на изследването. Нелоялността в труда е следствие от липсата на страхове, че ще остане без работа, защото е конкурентоспособно и иновативно. Това поколение е търсено на пазара на труда с висшата си квалификация, с чуждоезиковата подготовка, с безспорната си компютърна подготовка и с мобилността си – то е склонно да търси друга работа, ако заплащането, условията на труда, конфликтната среда не го удовлетворяват. Управителят на Агробизнес Консултинг ООД оценява поколението като «твърде ценно в консултанския бизнес, тъй като притежава бързина и многоканалност във възприемането на

информацията, поема много задачи едновременно, притежава нелинейно визуално мислене, има непрекъснат достъп до множество разнообразни информационни източници чрез интернет, бързо учи - например за разработването на европейските проекти. Това е основната причина половината от сътрудниците на търговското дружество да са от това поколение. Управленският ми опит показва, че въпреки достойнствата на най-младото трудово поколение за устойчивото развитие на фирмата са нужни представители и от другите поколения, особено от поколението на растежа и поколението на прехода. Поколението на прехода са винаги на разположение, дисциплинирани, отговорни, никога няма да изпуснат срокове за изпълнението на задачи, а поколението на растежа са в състояние да поемат голяма част от компютърните роли на дигиталното поколение. Най-младите са твърде мобилни и нелоялни – щом някъде могат да получат повече пари или по-висока трудова позиция – веднага напускат и отиват при конкуренцията. От мениджърска гледна точка на работното място е по-добре да има представители на повече от две поколения, за да има не само конкуренция между тях, но и съвместяване на трудовите роли, по-добра екипност и успешен бизнес”.

Според респондентите от изучаваните фирми, различията между поколенията на работното място в най-обобщен вид се отнасят до това, че представителите на дигиталното поколение, за разлика от околвоенното, не са лоялни към работата си, но са твърде самоуверени – вярват не на институциите, а на себе си и на своите способности, конкурентноспособни са и се стремят към нововъведения на работното място. Те са твърде мобилни и не понасят забележки и наказания. Отговорни са към работата си, но не я обичат и не са толкова отдадени както представителите на околвоенното поколение. Те имат увереност и самочувствие, че бързо могат да я сменят и да си намерят друга, за разлика от най-възрастните, които се страхуват за своето работно място. При поколението на растежа и при дигиталното поколение различията се забелязват не толкова между поколенията, а вътре в тях. Поколението се конкурират преди всичко за пари и за властови позиции. Дигиталното поколение, за разлика от околвоенното и поколението на прехода от традиционност към модерност смятат висшето образование, а не придобитият професионален опит в земеделската и консултантската работа като достатъчно важно условие да се иска от работодателите високо заплащане и бързо кариерно развитие на работното място. Но тези различия са преодолими и могат да се регулират и управляват успешно при добро менажиране на изследваните фирми.

В ЗАКЛЮЧЕНИЕ или каква е близката перспектива на различните поколения на работното място (и въобще на поколенията в труда) в условията на Четвъртата индустриална революция?

От гледна точка на съвременната перспектива, съвместяването на четирите поколения на работното място ще продължават да се случват, различията между тях ще продължават да нарастват поради причини, които поражда Четвъртата индустриална революция³. Някои от тях имат пряко отношение към изследваната проблематика, а именно:

на първо място, съвременните нанотехнологии вече предизвикват сериозни промени в съдържанието и характера на труда и изискват различни и/или непознати досега професионални компетенции от представителите на различните поколения на работното място. Това е предизвикано от мащабните изисквания на ключовите нанотехнологии, както **физически** (автономни автомобили, 3Dпечат, роботика, нови материали); така и **цифрови** (радикално нови подходи на комуникация между хората и институциите, отнасящи се до т.нар.

3 Stoyanova, M. (2017). *Man in the Economy – Sociological View.* // SocioBrains – International Scientific Online Journal, Issue 31, March 2017, 57-67.

„интернет на нещата”) и **биологични** (генетичното изменение или „редактиране” на гени, удължаване на живота, „личното безсмъртие”) и пр.;

на второ, развитието и внедряването на нанотехнологиите изискват/провокират перманентно (продължаващо) обучение (в училища, университети, научно-изследователски и развойни бази) за квалификация и преквалификация, за бърза адаптация и адекватно прилагане на нововъведенията от представителите на различните поколения; стремеж към постигане на положителни резултати; законодателна и нормативна намеса за регулиране на негативните последици от рода на технофобия, безработица, здравословни проблеми, засилване на социалното неравенство, маргинализиране и пр.;

на трето, увеличаване продължителността на живота (100-120 г.), в резултат на генното инженерство и отложеното пенсиониране са предпоставки представители и на четирите поколения да работят заедно все по-дълго време. От тук произтичат важни и отговорни задачи пред законодателната власт, свързани с налагащи се промени в трудовото и социалното законодателство и пред изпълнителната власт, по отношение на провежданата социална политика, защитаваща от една страна удължената трудова активност на представителите на най-възрастното поколение и подготовката им за пенсиониране, а от друга, осигуряване на заетост на най-младото поколение, чиито възрастови групи постепенно навлизат в трудовия живот.

Следователно, в условията на 21 век успешното управляване на различията между поколенията (вътре в тях и между тях) е твърде важна и отговорна задача на мениджърите от различните нива на управление у нас в процеса на създаване и/или намиране на адекватни регулативни механизми за балансиране на пропорционалните съотношения на представителство на различните поколения на работното място и оптимизиране на резултатите от техния труд.