

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования

"Национальный исследовательский Нижегородский государственный  
университет им. Н.И. Лобачевского"

**Факультет социальных наук**

Савичева А.В., Прохорова М.В.

**ТЕОРИЯ ПОКОЛЕНИЙ. МОДЕЛИ ПОВЕДЕНИЯ**

Электронное учебно-методическое пособие

Направление подготовки: 38.03.03 «Управление персоналом»

Квалификация (степень) «Бакалавр»

Наименование профиля подготовки:

«Управление и развитие персонала организации»

**Рекомендовано методической комиссией  
факультета социальных наук для студентов ННГУ,  
обучающихся по направлению 38.03.03 «Управление персоналом»**

Нижегород  
2020

С-13 Савичева А.В., Прохорова М.В. ТЕОРИЯ ПОКОЛЕНИЙ. МОДЕЛИ ПОВЕДЕНИЯ: Учебно-методическое пособие. – Нижний Новгород: Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского, 2020. 41 с.

УДК 159.99+330.11  
ББК 88.4+65.011

Рецензент: кандидат экономических наук, доцент О.Ю. Ангелова

Настоящее учебно-методическое пособие содержит программу раздела дисциплины «Поведенческая экономика» – «Теория поколений. Модели поведения», которая разработана в соответствии с требованиями Федерального образовательного стандарта по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» квалификация (степень) «Бакалавр».

В учебно-методическом пособии определены цель, задачи, компетенции студентов, формируемые в ходе освоения дисциплины, оценочные средства контроля успеваемости, материально-техническое обеспечение дисциплины. Задания для выполнения студентами самостоятельной работы предполагают использование разнообразных методов, включая интерактивные: квесты, форсайт-сессии, анализ научной литературы и художественных произведений, участие в групповых дискуссиях, подготовку эссе, проведение опросов и презентаций.

Список литературы отражает современные проблемы и направления исследований поведенческих аспектов теории поколений. Учебно-методическое пособие предназначено для бакалавров, обучающихся по специальности «Управление персоналом», и преподавателей, читающих курс «Поведенческая экономика».

Рекомендовано методической комиссией факультета социальных наук для студентов ННГУ, обучающихся по направлению 38.03.03 «Управление персоналом».

Ответственный за выпуск:

председатель методической комиссии факультета социальных наук ННГУ,  
кандидат биологических наук, доцент А.В. Орлов

УДК 159.99+330.11  
ББК 88.4+65.011

© Нижегородский государственный  
университет им. Н.И. Лобачевского, 2020

© Савичева А.В., Прохорова М.В.

## Содержание

1. Цель и задачи освоения дисциплины.....	4
2. Компетенции обучающихся, формируемые в ходе освоения дисциплины.....	6
3. Структура и содержание дисциплины.....	7
4. Содержание разделов дисциплины.....	10
Тема 1. Методологические принципы и концепции теории поколений.....	10
Тема 2. Образ поколений и стереотипы его восприятия.....	12
Тема 3. Профессиональные амбиции и возможности поколений.....	14
Тема 4. Применение теории поколений в практике специалиста по управлению персоналом.....	17
5. Учебно-методическое обеспечение дисциплины.....	21
Основная литература.....	27
Дополнительная литература.....	28
Интернет-ресурсы.....	32
Приложение 1.....	33
Приложение 2.....	35
Приложение 3.....	36
Приложение 4.....	40

## **1. Цели и задачи освоения дисциплины «Теория поколений: модели поведения»**

Практическое применение теории поколения набирает популярность у специалистов в области HR, маркетинга, рекламы и PR, и др. Знания теории поколений также может стать эффективным инструментом для специалистов, планирующих работать в области управления персоналом, карьерном консультировании, коучинге и др. В связи с этим возникает потребность в обучении студентов основам теории, ориентируясь на современные научные концепции и прикладные исследования.

Раздел «Теория поколений. Модели поведения» является составной частью дисциплины «Поведенческая экономика», которая относится к числу дисциплин вариативной части учебного плана основной профессиональной образовательной программы (ОПОП) ННГУ подготовки бакалавров по направлению 38.03.03 «Управление персоналом». Раздел «Теория поколений. Модели поведения» в рамках дисциплины «Поведенческая экономика» изучается на втором курсе бакалавриата в третьем семестре.

Изучение представленной дисциплины базируется на знаниях, полученных при освоении следующих дисциплин базовой части, изучаемых на первом году обучения: история, экономическая теория, психология и педагогика, философия.

**Цель освоения дисциплины:** сформировать у студента базовые знания о наиболее устойчивых и распространенных психологических и поведенческих особенностях, экономическом поведении, ценностях и установках представителей различных поколений современной России.

**Задачами освоения дисциплины являются:**

- освоить методологические принципы и концепции теории поколений, а также представления о профессиональных амбициях и возможностях поколений Y и Z;

- провести анализ наиболее устойчивых и распространенных стереотипов о представителях различных поколений;
- выявить способы применения теории поколений специалистом по управлению персоналом в своей практике.

## 2. Компетенции обучающихся, формируемые в ходе освоения дисциплины

В ходе освоения дисциплины у обучающихся формируется следующая компетенция:

ОК-3: владеет культурой мышления, способен к восприятию, обобщению, анализу информации, к постановке цели и выбору путей ее достижения, способен анализировать философские, мировоззренческие, социально и лично значимые проблемы.

Планируемые результаты обучения по дисциплине представлены в таблице 1.

Таблица 1

Планируемые результаты обучения по дисциплине  
«Теория поколений. Модели поведения»

Формируемые компетенции (код компетенции)	Планируемые результаты обучения
ОК-3	<i>Знать 1:</i> ключевые концепции и методологические принципы теории поколений.
	<i>Уметь 1:</i> выявлять, оценивать, сравнивать, прогнозировать психологические и поведенческие особенности представителей различных поколений; <i>Уметь 2:</i> применять на практике знания о психологических и поведенческих особенностях поколений.
	<i>Владеть 1:</i> навыками поиска и анализа оригинальных научных публикаций; <i>Владеть 2:</i> навыками командной работы.
	<i>Мотивация 1:</i> обладать профессиональной мотивацией к применению на практике теории поколений (в личном и организационном консультировании).

### 3. Структура и содержание дисциплины

Данный раздел изучается в третьем семестре второго курса и входит в состав дисциплины «Поведенческая экономика». Общая трудоёмкость дисциплины составляет 3 зачётных единицы или 108 часов.

Раздел «Теория поколений. Модели поведения» занимает 16 часов, из которых для очной формы обучения:

8 часов составляет контактная работа обучающегося с преподавателем, а также 8 часов составляет самостоятельная работа обучающихся (таблица 2).

Таблица 2

Структура дисциплины для очной формы обучения

Наименование тем раздела дисциплины	Контактная работа (во взаимодействии с преподавателем), часы из них		Самостоятельная работа обучающихся
	Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа	
Тема 1. Методологические принципы и концепции теории поколений	0,5	1,5	2
Тема 2. Образ поколений и стереотипы его восприятия	0,5	1,5	2
Тема 3. Профессиональные амбиции и возможности поколений Y и Z	0,5	1,5	2
Тема 4. Применение теории поколений в практике работы специалиста по управлению персоналом	0,5	1,5	2
<b>Количество часов по каждому виду учебной работы</b>	<b>2,0</b>	<b>6,0</b>	<b>8</b>
<b>Итого часов по всем видам работы</b>	<b>16</b>		

для очно-заочной формы обучения:

4 часа составляет контактная работа обучающегося с преподавателем, а также 12 часов составляет самостоятельная работа обучающихся (таблица 3).

Таблица 3

## Структура дисциплины для очно-заочной формы обучения

Наименование тем раздела дисциплины	Контактная работа (во взаимодействии с преподавателем), часы из них		Самостоятельная работа обучающихся
	Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа	
Тема 1. Методологические принципы и концепции теории поколений	0,5	0,5	3
Тема 2. Образ поколений и стереотипы его восприятия	0,5	0,5	3
Тема 3. Профессиональные амбиции и возможности поколений Y и Z	0,5	0,5	3
Тема 4. Применение теории поколений в практике работы специалиста по управлению персоналом	0,5	0,5	3
<b>Количество часов по каждому виду учебной работы</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>12</b>
<b>Итого часов по всем видам работы</b>	<b>16</b>		

Наименование тем дисциплины и формы текущего контроля представлены в таблице 4. Текущий контроль успеваемости по дисциплине осуществляется на практических занятиях.

Таблица 4

## Темы и текущий контроль успеваемости по дисциплине

Наименование и краткое содержание тем дисциплины	Формы текущего контроля
Тема 1. Методологические принципы и концепции теории поколений	Эссе на тему «Проблема отцов и детей или столкновение ценностей разных поколений».
	Анализ художественного произведения



	«Столкновение ценностей поколений»
Тема 2. Образ поколений и стереотипы его восприятия	Квест «Тайны поколений»
	Групповая дискуссия «Стереотипы поколений»
	Опрос «Тайны поколений (мечты, покупки профессии)»
Тема 3. Профессиональные амбиции и возможности поколений Y и Z	Форсайт-сессия «Рынок труда 2040 года»
	Эмпирическое исследование (интервью) «Планирование профессионального пути»
Тема 4. Применение теории поколений в практике работы специалиста по управлению персоналом	Групповая дискуссия «Применение теории поколений в работе специалиста по управлению персоналом»
	Групповая дискуссия «Специфика организации учебного процесса поколения Z»
	Презентация проекта «Мотивация работников поколения X/ Y/Z»
	Теоретический анализ иностранных публикаций. Презентация

## 4. Содержание разделов дисциплины

### Тема 1

## МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ПРИНЦИПЫ И КОНЦЕПЦИИ ТЕОРИИ ПОКОЛЕНИЙ

**Цель занятия:** изучить теорию поколений с точки зрения исторического, философского и культурологического подходов, сделать акцент на актуальности в её изучении.

**Тезаурус:** поколение, демографическое поколение, символическое поколение, ценностно-смысловое ядро ментальности поколений, цикличность поколений, ценности поколения, поколение победителей, молчаливое поколение, беби-бумеры, поколение X, поколение Y, поколение Z.

### Лекция

Определение понятия «поколение». Учение о преемственности поколений по Д. Вико (Giambattista Vico). Классификация поколений В.Т. Лисовского. Классификация поколений Ю.Р. Вишневого.

Актуальность изучения теории поколений. Теория ценностно-смыслового ядра ментальности поколений В.И. Пищика. Теория поколений В. Штрауса (William Strauss) и Н. Хоува (Neil Howe): основа теории, виды поколений, источники формирования ценностей, психологические и поведенческие особенности поколений. Российская адаптация теории поколений по Е. Шамис.

### Практическое занятие

#### Вопросы для обсуждения и задания для практической работы

1. В чём сходство и различие классификаций В.Т. Лисовского и Ю.Р. Вишневого?

2. Пользуясь рекомендованной литературой, проанализируйте теорию поколений В. Штрауса и Н. Хоува. В чём, на ваш взгляд, состоят её сильные и слабые стороны?

3. Вспомните известных представителей каждого поколения (поколение победителей, молчаливое поколение, беби-бумеры, поколение X, поколение Y, поколение Z). Кем были эти люди? Чем они известны? Отражаются ли в них ценности поколений?

### **Вопросы для самостоятельного изучения и закрепления материала**

1. Напишите краткое эссе на тему «Проблема отцов и детей или столкновение ценностей разных поколений».

2. Вспомните и опишите кратко сюжет фильма, литературного или музыкального произведения, в котором происходит столкновение ценностей нескольких поколений. В чём суть этого конфликта? Как он разрешается?

### **Основная литература**

1. Зайцева Н.А. Теория поколений: мы разные или одинаковые? // Российские регионы: взгляд в будущее. 2015. №2 (3). – С.220-236.

2. Пищик В.И. Ментальность поколений в текущей современности: монография / В.И. Пищик. – Москва: ИНФРА-М, 2019. – 150 с.

3. Ростова А.Т. Понятие поколения и типы его трактовки // Вестник Адыгейского государственного университета. Серия 1: Регионоведение: философия, история, социология, юриспруденция, политология, культурология. 2018. № 1. – С. 158-163.

### **Дополнительная литература**

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

2. Мирошкина М.Р. X, Y, Z. Теория поколений. Новая система координат // Вопросы воспитания. 2014. № 2. – С. 50-57.

3. Ожиганова Е.М. Теория поколений Н. Хоува и В. Штрауса. Возможности практического применения // Бизнес-образование в экономике знаний. 2015. № 1. – С. 94-97.

## **Тема 2**

### **ОБРАЗ ПОКОЛЕНИЙ И СТЕРЕОТИПЫ ЕГО ВОСПРИЯТИЯ**

**Цель занятия:** сформировать у обучающихся способность к критическому мышлению и рефлексии.

**Тезаурус:** стереотип, ювенойя, возрастная стадия, фактор, определяющий специфику поколения, историческая эпоха, социальные связи.

#### **Лекция**

Поведенческие и психологические стереотипы, сформировавшиеся по отношению к представителям различных поколений (Н.В. Богачева, Е.В. Сивак). Восприятие образа поколений современной молодежью (психологические, поведенческие, исторические и др. характеристики).

#### **Практическое занятие**

##### **Вопросы для обсуждения и задания для практической работы**

1. Распределитесь на 6 команд для участия в квесте «Тайна поколений». Каждая команда представляет одно из игровых поколений (поколение победителей, молчаливое поколение, беби-бумеры, поколение X, поколение Y, поколение Z). Участникам выдаются маршрутные листы (Приложение 1), по которым необходимо посетить 6 станций:

- станция психологические характеристики поколений;
- станция поведенческие характеристики поколений;

- станция исторические события;
- станция «Мечты поколений»;
- станция «Покупки поколений»;
- станция «Профессии».

На каждой станции участники выбирают 3 правильные характеристики из 18 предложенных модератором / ведущим игры, которые присущи их игровому поколению. Каждой команде выдаётся карта поколения (Приложение 2), в ней фиксируется количество баллов за каждый верный выбор характеристики на станции. По итогам квеста составляется рейтинг 6 команд.

2. Подготовьте самопрезентацию игрового поколения после прохождения квеста «Тайна поколений». При самопрезентации можно ориентироваться не только на информацию по результатам квеста, но и на имеющиеся знания, полученные на предыдущих занятиях.

### **Вопросы для самостоятельного изучения и закрепления материала**

1. Выберите одно поколение и поразмышляйте над вопросами: как стереотипы влияют на жизнь представителей этого поколения? К чему это может привести?

2. Проведите опрос среди разновозрастных знакомых, друзей, родственников. Цель опроса – узнать самые важные мечты, самые крупные покупки, самые востребованные профессии их поколения.

### **Основная литература**

1. Богачева Н.В., Сивак Е.В. Мифы о «поколении Z» // Современная аналитика образования. 2019. № 1 (22). – С. 1 -64.
2. Голубинская А.В. Ювенойя в контексте проблемы поколений // Сибирский философский журнал. 2016. Т. 14. № 4. – С. 153-162.

### Дополнительная литература

1. Барабанов Р.Е. «Поколение лайков» - миф или реальность? // Психология образования: научный альманах. 2016. – С. 134-137.
2. Ростова А.Т. Циклическое воспроизводство социальных тенденций в теории поколений В. Штрауса и Н. Хоува // *Juvenis scientia*. 2018. № 7. – С. 33-35.
3. Шлегель Е.В. Ностальгия по непрожитому: привлекательность мифа о советском прошлом для поколения Z // Вестник Гуманитарного университета. 2019. № 3 (26). – С. 87-93.

### Тема 3

## ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ АМБИЦИИ И ВОЗМОЖНОСТИ ПОКОЛЕНИЙ Y И Z

**Цель занятия:** изучить наиболее устойчивые и распространенные представления о профессиональных амбициях и возможностях поколений Y и Z, которые являются частью профессионального становления.

**Тезаурус:** профессиональное становление, профессиональные амбиции, профессиональные возможности, трудовой потенциал, карьерная мотивация, трудовые ценности.

### Лекция

Определение профессионального становления. Психологические классификации профессионального становления (Е.А. Климов, Э.Ф. Зеер, А.К. Маркова, Н.С. Пряжников, Ю.П. Поваренков). Актуальность рассмотрения профессионального становления личности через призму теории поколений. Специфика планирования своего профессионального становления представителями поколений Y и Z.

## **Практическое занятие**

### **Вопросы для обсуждения и задания для практической работы**

1. По итогу занятия составьте список наиболее устойчивых и распространенных представлений о профессиональных амбициях и возможностях поколений Y и Z.

2. Ознакомьтесь с информацией про шесть наиболее популярных сфер профессий будущего по Атласу новых профессий Сколково (Приложение 3).

3. Распределитесь на 6 команд для участия в форсайт-сессии «Рынок труда – 2040 года» по следующим секциям:

- сфера «Менеджмент»;
- социальная сфера;
- сфера IT;
- сфера «образование»;
- сфера «медицина»;
- сфера «меда и развлечение».

Разработайте командную презентацию на тему «Специалист по управлению персоналом будущего и его работа в сфере ...» (необходимо выбрать профессиональную сферу). В своей презентации особое внимание уделите ответам на вопросы:

1. Как специалист по управлению персоналом будущего поможет решить главные задачи в выбранной профессиональной сфере в будущем? (Приложение 3)

2. Какими компетенциями он будет обладать?

3. Какое место в структуре выбранной профессиональной сферы будет занимать?

4. С помощью каких методов и методик будет работать специалист по управлению персоналом?

5. Обладаете ли вы профессиональными возможностями и амбициями, чтобы стать таким специалистом в будущем?

## **Вопросы для самостоятельного изучения и закрепления материала**

1. Проведите эмпирическое исследование с помощью проективной методики «Планирование профессионального пути» М.В. Прохоровой (Приложение 4).
2. Проанализируйте полученные вами результаты методики с помощью подготовленного списка о профессиональных амбициях и возможностях поколений Y и Z.

## **Основная литература**

1. Волкова Н.В. Чикер В.А. Особенности карьерной мотивации в контексте теории поколений: результаты эмпирического исследования // Вестник Санкт-Петербургского университета. Менеджмент. 2016. №4. – С.79-105.
2. Поваренков Ю.П. Периодизация профессионального становления личности: анализ отечественных и зарубежных подходов // Ярославский педагогический вестник. 2014. №3. – С.200-205.
3. Савичева А.В., Прохорова М.В. Особенности восприятия своего профессионального становления поколением Y // Надежды: сборник научных статей студентов. 2019. – С. 257-265.
4. Черников Б.В. Дифференциация трудовых ценностей среди поколений современных работников // Вестник Томского государственного университета. 2014. № 385. – С. 153-158.

## **Дополнительная литература**

1. Белая Н.В. Лидеры поколения Z: личностные особенности // Экономическое развитие региона: управление, инновации, подготовка кадров. 2018. № 5. – С. 27-33.
2. Гурова И.М., Евдокимова С.Ш Теория поколений как инструмент анализа, формирования и развития трудового потенциала // МИР (Модернизация. Инновации. Развитие). 2016. Т. 7. № 3 (27). – С. 150-159.



3. Козырева О.А. Основные аспекты отечественных и зарубежных концепций профессионального развития // Образовательные технологии и общество. 2007. №4. – С.376-379.

4. Полянок О.В., Шнайдер Н.В., Сафронова И.Г. Особенности личности студентов поколения Y // Проблемы современного педагогического образования. 2016. № 51-3. – С. 351-357.

5. Прихач А.Ю., Кочеткова Е.Б. Особенности поведения представителей различных поколений в трудовой деятельности // Известия высших учебных заведений. Серия: Экономика, финансы и управление производством. 2014. № 1. – С. 100-103.

6. Чилипёнок Ю.Ю. Три поколения российских работников: исследование трудового опыта // Вестник Поволжского института управления. 2015. № 3 (48). – С. 79-85.

#### **Тема 4**

### **ПРИМЕНЕНИЕ ТЕОРИИ ПОКОЛЕНИЙ В ПРАКТИКЕ РАБОТЫ СПЕЦИАЛИСТА ПО УПРАВЛЕНИЮ ПЕРСОНАЛОМ**

**Цель занятия:** изучить возможности применения в практике специалиста по управлению персоналом знаний о психологических и поведенческих особенностях поколений.

**Тезаурус:** образовательный процесс, высшее образование, когнитивные процессы, мотивация учения, клиповое мышление, ценности, трудовая мотивация.

#### **Лекция**

Возможности практического применения теории поколений. Теория поколений в контексте управления персоналом. Использование методологических основ теории в системе школьного, высшего и дополнительного образования (работа с поколением Z).

## **Практическое занятие**

### **Вопросы для обсуждения и задания для практической работы**

1. Ориентируясь на материалы основной и дополнительной литературы, расскажите один пример, иллюстрирующий возможность применения теории поколений в практике специалиста по управлению персоналом.

2. Обсудите особенности организации учебного процесса при работе с поколением Z.

3. Поразмышляйте в каких практических областях жизни можно применить теорию, приведите собственный пример.

### **Вопросы для самостоятельного изучения и закрепления материала**

1. Разработайте возможные способы повышения мотивации работников предприятия с помощью применения методологических основ теории поколения и подготовьте презентацию своего проекта.

2. Прочитайте и кратко законспектируйте иностранные статьи из списка дополнительной литературы. Подготовьте небольшое выступление по следующему плану: авторы публикации (фамилия, имя, страна, организация), наименование статьи; цель, задачи, выборка, методы, результаты исследования.

### **Основная литература**

1. Барлас Т.В. Поколение «Z»: проблемы диалога в системе «преподаватель – студент» // Вестник Московского государственного лингвистического университета. Образование и педагогические науки. 2018. № 6 (814). С. 178-184.

2. Ковин Е.А., Лысенко О.В. Теория поколений в контексте социологии управления // Научный результат. Социология и управление. 2019. Т. 5. № 4. – С. 151-162.

3. Ожиганова Е.М. Теория поколений Н. Хоува и В. Штрауса. Возможности практического применения // Бизнес-образование в экономике знаний. 2015. № 1. – С. 94-97.

4. Сапа А.В. Поколение Z - поколение эпохи ФГОС // Инновационные проекты и программы в образовании. 2014. № 2. – С. 24-30.

### **Дополнительная литература**

1. Абрамкина М.О. Геймификация как инновационный метод управления поколением Z в современном менеджменте // Экономика и управление: проблемы, решения. 2015. Т. 1. № 9. – С. 203-209.

2. Асташова Ю.В. Теория поколений в маркетинге // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Экономика и менеджмент. 2014. № 1. – С. 108-114.

3. Белая Н.В., Пермякова Е.С. Влияние поколения Z на трансформацию образовательных технологий // Сборник материалов Всероссийской научно-практической конференции с международным участием «Управление регионом: тенденции, закономерности, проблемы». 2018. – С. 329-337.

4. Захарова Л.Н. Психология управления. - М.: Логос, 2014 – 376 с.

5. Мешкова Е.С. Теория поколений: особенности в подходах к адаптации молодых специалистов // Общество. 2019. № 4 (15). – С. 31-35.

6. Мунина О.В., Соколова З.В. Теория поколений: риски и перспективы применения в образовательном процессе // Актуальные проблемы социально-гуманитарных наук и образования: сущность, концепции, перспективы Материалы VII Международной научной конференции. 2019. – С. 382-388.

7. Радионова Л.А., Радионова О.Н. Теория поколений как методология обучения в современном вузе // Романия: языковое и культурное наследие - 2019 Материалы I Международной научно-практической конференции. 2019. – С. 296-30

8. Черникова А.Г., Акопян Д.А. Теория поколений как базис и надстройка HR-менеджмента // Вестник ИМСИТ. 2018. № 1 (73). – С. 22-26.

9. Чилипёнок Ю.Ю. Три поколения российских работников: исследование трудового опыта // Вестник Поволжского института управления. 2015. № 3 (48). – С. 79-85.

10. VanMeter R., Grisaffe D., Chonko L., Roberts J. Generation Y's Ethical Ideology and Its Potential Workplace Implications // Journal of Business Ethics. 2013. № 117. Issue 1. pp 93–109.

11. Ozkan M., Solmaz B. Mobile Addiction of Generation Z and its Effects on their Social Lives: (An Application among University Students in the 18-23 Age Group) // Procedia - Social and Behavioral Sciences. 2015. № 205., pp 92-98.

## 5. Учебно-методическое обеспечение дисциплины

### Процедуры оценивания результатов обучения, сопоставимые с формируемыми компетенциями

Формируемые компетенции (код компетенции)	Планируемые результаты обучения	Процедуры оценивая результатов обучения
ОК-3: владеет культурой мышления, способен к восприятию, обобщению, анализу информации, к постановке цели и выбору путей ее достижения, способен анализировать философские, мировоззренческие, социально и личностно значимые проблемы.	<i>Знать 1:</i> ключевые концепции и методологические принципы теории поколений.	<i>Практическое занятие 1.</i> Эссе на тему «Проблема отцов и детей или столкновение ценностей разных поколений». Анализ художественного произведения «Столкновение ценностей поколений»
	<i>Уметь 1:</i> выявлять, оценивать, сравнивать, прогнозировать психологические и поведенческие особенности представителей различных поколений.	<i>Практическое занятие 2.</i> Квест «Тайны поколений». Групповая дискуссия «Стереотипы поколений», опрос «Тайны поколений» (мечты, покупки, профессии). <i>Практическое занятие 3.</i> Эмпирическое исследование (интервью) «Планирование профессионального пути»
	<i>Уметь 2:</i> применять на практике знания о психологических и поведенческих особенностях поколений.	<i>Практическое заняти 3.</i> Форсайт-сессия «Рынок труда 2040 года». <i>Практическое занятие 4.</i> Групповые дискуссии «Применение теории поколений в работе специалиста по управлению персоналом» и «Специфика организации учебного процесса поколения

		Z», презентация проекта «Мотивация работников поколения X/ Y/ Z».
	<i>Владеть 1:</i> навыками поиска и анализа оригинальных научных публикаций	<i>Практическое занятие 4.</i> Теоретический анализ иностранных публикаций, презентация
	<i>Владеть 2:</i> навыками командной работы.	<i>Практическое занятие 2.</i> Квест «Тайны поколений» <i>Практическое занятие 3.</i> Форсайт-сессия «Рынок труда 2040 года»
	<i>Мотивация 1:</i> обладать профессиональной мотивацией к применению на практике теории поколений (в личном и организационном консультировании).	<i>Практическое занятие 4</i> Групповая дискуссия «Применение теории поколений в работе специалиста по управлению персоналом»; групповая дискуссия «Специфика организации учебного процесса поколения Z»; презентация проекта «Мотивация работников поколения X/ Y/ Z»

### Примеры тестовых заданий для оценки формируемых компетенций

<b>Формируемая компетенция (планируемый результат обучения)</b>	<b>Тестовый вопрос</b>	<b>Правильный вариант ответа</b>
<i>ОК-3: Знать 1:</i> ключевые концепции и методологические принципы теории	1. Укажите правильный хронологический распорядок поколений. А) Молчаливое поколение, Поколение победителей, Беби-бумеры, Поколение Y,	Б) Поколение победителей, Молчаливое поколение, Беби-

<p>поколений.</p>	<p>Поколение X, Поколение Z;  Б) Поколение победителей, Молчаливое поколение, Беби-бумеры, Поколение X, Поколение Y, Поколение Z;  В) Беби-бумеры, Молчаливое поколение, Поколение победителей, Поколение X, Поколение Y, Поколение Z;  Г) Поколение победителей, Молчаливое поколение, Беби-бумеры, Поколение Y, Поколение X, Поколение Z;</p> <p>2. Какие факторы оказывают влияние на формирование ценностей поколений?  А) Научные открытия;  Б) Макроэкономическая ситуация;  В) Политические события;  Г) Всё вышеперечисленное;</p>	<p>бумеры,  Поколение X,  Поколение Y,  Поколение Z;</p> <p>Г) Всё вышеперечисленное;</p>
<p><i>ОК-3: Уметь 1:</i>  анализировать, сравнивать и оценивать представителей различных поколений.</p>	<p>3. Выберите все верные характеристики, которые присущи поколению X.  А) Предпочитают командную работу;  Б) Сосредоточены на краткосрочных целях;  В) Больше ориентированы на самостоятельность и индивидуализм;  Г) Предпочитают виртуальное общение вместо реального;  Д) Обладают доминантностью и категоричностью суждений;  Е) Чрезмерно заботятся о своём профессионализме;</p> <p>4. Представители какого поколения родились в 1983-2003 года?  А) Поколение Y;  Б) Беби-бумеры;  В) Молчаливое поколение;</p>	<p>В) Больше ориентированы на самостоятельность и индивидуализм;  Е) Чрезмерно заботятся о своём профессионализме;</p> <p>А) Поколение Y;</p>

	Г) Поколение X;	
<i>ОК-3: Уметь 2:</i> применять на практике знания о психологических и поведенческих особенностях поколений.	5. Использование активных методов обучения поколения Z положительно отразится на следующей проблеме: А) Сниженный уровень переработки информации; Б) Сниженная мотивация к обучению; В) Сниженная устойчивость внимания; Г) Фрагментарное усвоение информационного потока;	Б) Сниженная мотивация к обучению;
<i>ОК-3: Владеть 1:</i> навыками поиска и использования оригинальных научных публикаций, необходимых для осуществления научного анализа.	6. В каком году вышла первая книга авторов теории поколений Н. Хоува и В. Штрауса? А) 1997; Б) 1991; В) 2000; Г) 1989;	Б) 1991;
<i>ОК-3: Владеть 2:</i> навыками командной работы.	7. Отметьте в какой командной работе вы приняли участие на практических занятиях: А) Квест «Тайна поколений»; Б) Форсайт-сессии «Рынок труда – 2040 года»;	А) и Б)

### **Критерии оценивания тестовых заданий и сформированных результатов обучения**

1. Тестовое задание выполнено полностью, либо имеются незначительные пропуски, количество верных ответов 51% и более – студент обладает следующим уровнем сформированности компетенций:

- Знает и может применять ключевые концепции и методологические принципы теории поколений.
- В полной мере умеет анализировать, сравнивать и оценивать представителей различных поколений.



- Применяет на практике знания о психологических и поведенческих особенностях поколений.

- Владеет навыками поиска и использования оригинальных научных публикаций, необходимых для осуществления научного анализа.

- Владеет навыками командной работы.

- Обладает профессиональной мотивацией к применению на практике теории поколений (консультирование персонала предприятий и оказание консалтинговых услуг организациям).

2. Выполнение тестового задания отсутствует, либо наблюдается очень слабый уровень выполнения: количество верных ответов 50% и менее – студент обладает следующим уровнем сформированности компетенций:

- Отсутствуют, либо в незначительной степени присутствуют знания ключевых концепции и методологических принципов теории поколений.

- Не умеет анализировать, сравнивать и оценивать представителей различных поколений.

- Не способен применять на практике знания о психологических и поведенческих особенностях поколений.

- Не владеет навыками поиска и использования оригинальных научных публикаций, необходимых для осуществления научного анализа.

- Имеет трудности с навыками командной работы.

- Не обладает профессиональной мотивацией к применению на практике теории поколений (консультирование персонала предприятий и оказание консалтинговых услуг организациям).

### **Примеры вопросов для контроля**

1. Соотношение понятий «поколение», «демографическое поколение», «символическое поколение».

2. Классификации поколений В.Т. Лисовского и Ю.Р. Вишневого.

3. Теоретическая и практическая актуальность изучения теории поколений.
4. Теория ценностно-смыслового ядра ментальности поколений В.И. Пищика.
5. Теория поколений Н. Хоува и В. Штрауса: основа теории, виды поколений, источники формирования ценностей поколений.
6. Теория поколений Н. Хоува и В. Штрауса: основа теории, психологические и поведенческие особенности поколений (поколение победителей, беби-бумеры, поколение Y).
7. Теория поколений Н. Хоува и В. Штрауса: основа теории, психологические и поведенческие особенности поколений (молчаливое поколение, поколение X, поколение Z).
8. Российская адаптация теории поколений Е. Шамис. Особенности российской адаптации теории.
9. Психологические классификации профессионального становления (Е.А. Климов, Э.Ф. Зеер, Ю.П. Поваренков).
10. Специфика планирования своего профессионального становления представителями поколений Y и Z.
11. Особенности организации учебного процесса при работе с поколением Z.
12. Практическая реализация теории поколений в управлении персоналом в организации.

## Основная литература

1. Барлас Т.В. Поколение "Z": проблемы диалога в системе "преподаватель - студент" // Вестник Московского государственного лингвистического университета. Образование и педагогические науки. 2018. № 6 (814). С. 178-184. [Электронный ресурс] <https://elibrary.ru/item.asp?id=38499980> (Дата обращения 30.01.2020)
2. Богачева Н.В., Сивак Е.В. Мифы о «поколении Z» // Современная аналитика образования. 2019. № 1 (22). С. 1-64. [Электронный ресурс] <https://elibrary.ru/item.asp?id=41521175> (Дата обращения 30.01.2020)
3. Волкова Н.В. Чикер В.А. Особенности карьерной мотивации в контексте теории поколений: результаты эмпирического исследования // Вестник Санкт-Петербургского университета. Менеджмент. 2016. №4. С.79-105. [Электронный ресурс] <https://elibrary.ru/item.asp?id=28297238> (Дата обращения 30.01.2020)
4. Голубинская А.В. Ювенойя в контексте проблемы поколений // Сибирский философский журнал. 2016. Т. 14. № 4. С. 153-162. [Электронный ресурс] <https://elibrary.ru/item.asp?id=28127259> (Дата обращения 30.01.2020)
5. Зайцева Н.А. Теория поколений: мы разные или одинаковые? // Российские регионы: взгляд в будущее. 2015. №2 (3). – С.220-236. [Электронный ресурс] <https://elibrary.ru/item.asp?id=23595224> (Дата обращения 30.01.2020)
6. Ковин Е.А., Лысенко О.В. Теория поколений в контексте социологии управления // Научный результат. Социология и управление. 2019. Т. 5. № 4. С. 151-162. [Электронный ресурс] <https://elibrary.ru/item.asp?id=41600358> (Дата обращения 30.01.2020)
7. Ожиганова Е.М. Теория поколений Н. Хоува и В. Штрауса. Возможности практического применения // Бизнес-образование в экономике знаний. 2015. № 1. С. 94-97. [Электронный ресурс] <https://elibrary.ru/item.asp?id=25443298> (Дата обращения 30.01.2020)

8. Поваренков Ю.П. Периодизация профессионального становления личности: анализ отечественных и зарубежных подходов // Ярославский педагогический вестник. 2014. №3. С.200-205. [Электронный ресурс] <https://elibrary.ru/item.asp?id=22285107> (Дата обращения 30.01.2020)
9. Пищик В.И. Ментальность поколений в текущей современности: монография / В.И. Пищик. Москва: ИНФРА-М, 2019. 150 с. [Электронный ресурс] <https://new.znaniium.com/catalog/document?pid=96770> (Дата обращения 30.01.2020)
10. Ростова А.Т. Понятие поколения и типы его трактовки // Вестник Адыгейского государственного университета. Серия 1: Регионоведение: философия, история, социология, юриспруденция, политология, культурология. 2018. № 1. С. 158-163. [Электронный ресурс] <https://elibrary.ru/item.asp?id=34977019> (Дата обращения 30.01.2020)
11. Савичева А.В., Прохорова М.В. Особенности восприятия своего профессионального становления поколением Y // Надежды: сборник научных статей студентов. 2019. С. 257-265. [Электронный ресурс] <https://elibrary.ru/item.asp?id=38574521> (Дата обращения 30.01.2020)
12. Сапа А.В. Поколение Z - поколение эпохи ФГОС // Инновационные проекты и программы в образовании. 2014. № 2. С. 24-30. [Электронный ресурс] <https://elibrary.ru/item.asp?id=21436533> (Дата обращения 30.01.2020)
13. Черников Б.В. Дифференциация трудовых ценностей среди поколений современных работников // Вестник Томского государственного университета. 2014. № 385. С. 153-158. [Электронный ресурс] <https://elibrary.ru/item.asp?id=21905291> (Дата обращения 30.01.2020)

#### **Дополнительная литература**

1. Абрамкина М.О. Геймификация как инновационный метод управления поколением Z в современном менеджменте // Экономика и

управление: проблемы, решения. 2015. Т. 1. № 9. – С. 203-209. [Электронный ресурс] <https://elibrary.ru/item.asp?id=23767561> (Дата обращения 30.01.2020)

2. Асташова Ю.В. Теория поколений в маркетинге // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Экономика и менеджмент. 2014. № 1. – С. 108-114. [Электронный ресурс] <https://elibrary.ru/item.asp?id=21397613> (Дата обращения 30.01.2020)

3. Барабанов Р.Е. "Поколение лайков" - миф или реальность? // Психология образования: научный альманах. 2016. – С. 134-137. [Электронный ресурс] <https://elibrary.ru/item.asp?id=26613064> (Дата обращения 30.01.2020)

4. Белая Н.В. Лидеры поколения Z: личностные особенности // Экономическое развитие региона: управление, инновации, подготовка кадров. 2018. № 5. – С. 27-33. [Электронный ресурс] <https://elibrary.ru/item.asp?id=35682366> (Дата обращения 30.01.2020)

5. Белая Н.В., Пермякова Е.С. Влияние поколения Z на трансформацию образовательных технологий // Сборник материалов Всероссийской научно-практической конференции с международным участием «Управление регионом: тенденции, закономерности, проблемы». 2018. – С. 329-337. [Электронный ресурс] <https://elibrary.ru/item.asp?id=36444243> (Дата обращения 30.01.2020)

6. Гурова И.М., Евдокимова С.Ш. Теория поколений: современное развитие и прикладные аспекты // Актуальные вопросы инновационной экономики. 2016. № 14. – С. 78-86. [Электронный ресурс] <https://elibrary.ru/item.asp?id=27688494> (Дата обращения 30.01.2020)

7. Гурова И.М., Евдокимова С.Ш. Теория поколений как инструмент анализа, формирования и развития трудового потенциала // МИР (Модернизация. Инновации. Развитие). 2016. Т. 7. № 3 (27). – С. 150-159. [Электронный ресурс] <https://elibrary.ru/item.asp?id=26691536> (Дата обращения 30.01.2020)

8. Захарова Л.Н. Психология управления. – М.: Логос, 2014 – 376 с. [Электронный ресурс] <https://new.znaniium.com/catalog/document?id=165008> (Дата обращения 30.01.2020)
9. Козырева О.А. Основные аспекты отечественных и зарубежных концепций профессионального развития // Образовательные технологии и общество. 2007. №4. С.376-379. [Электронный ресурс] <https://elibrary.ru/item.asp?id=9572188> (Дата обращения 30.01.2020)
10. Мешкова Е.С. Теория поколений: особенности в подходах к адаптации молодых специалистов // Общество. 2019. № 4 (15). – С. 31-35. [Электронный ресурс] <https://elibrary.ru/item.asp?id=41587603> (Дата обращения 30.01.2020)
11. Мирошкина М.Р. X, Y, Z. Теория поколений. Новая система координат // Вопросы воспитания. 2014. № 2. – С. 50-57. [Электронный ресурс] <https://elibrary.ru/item.asp?id=21757241> (Дата обращения 30.01.2020)
12. Мунина О.В., Соколова З.В. Теория поколений: риски и перспективы применения в образовательном процессе // Актуальные проблемы социально-гуманитарных наук и образования: сущность, концепции, перспективы Материалы VII Международной научной конференции. 2019. С. 382-388. [Электронный ресурс] <https://elibrary.ru/item.asp?id=38527074> (Дата обращения 30.01.2020)
13. Ожиганова Е.М. Теория поколений Н. Хоува и В. Штрауса. Возможности практического применения // Бизнес-образование в экономике знаний. 2015. № 1. С. 94-97. [Электронный ресурс] <https://elibrary.ru/item.asp?id=25443298> (Дата обращения 30.01.2020)
14. Полянок О.В., Шнайдер Н.В., Сафронова И.Г. Особенности личности студентов поколения Y // Проблемы современного педагогического образования. 2016. № 51-3. С. 351-357. [Электронный ресурс] <https://elibrary.ru/item.asp?id=25658099> (Дата обращения 30.01.2020)
15. Прихач А.Ю., Кочеткова Е.Б. Особенности поведения представителей различных поколений в трудовой деятельности // Известия

высших учебных заведений. Серия: Экономика, финансы и управление производством. 2014. № 1. С. 100-103. [Электронный ресурс] <https://elibrary.ru/item.asp?id=21346009> (Дата обращения 30.01.2020)

16. Радионова Л.А., Радионова О.Н. Теория поколений как методология обучения в современном вузе // Романия: языковое и культурное наследие - 2019 Материалы I Международной научно-практической конференции. 2019. С. 296-30. [Электронный ресурс] <https://elibrary.ru/item.asp?id=41403775> (Дата обращения 30.01.2020)

17. Ростова А.Т. Циклическое воспроизводство социальных тенденций в теории поколений В. Штрауса и Н. Хоува // *Juvenis scientia*. 2018. № 7. С. 33-35. [Электронный ресурс] <https://elibrary.ru/item.asp?id=35330833> (Дата обращения 30.01.2020)

18. Черникова А.Г., Акопян Д.А. Теория поколений как базис и надстройка HR-менеджмента // Вестник ИМСИТ. 2018. № 1 (73). С. 22-26. [Электронный ресурс] <https://elibrary.ru/item.asp?id=35185199> (Дата обращения 30.01.2020)

19. Чилипёнок Ю.Ю. Три поколения российских работников: исследование трудового опыта // Вестник Поволжского института управления. 2015. № 3 (48). С. 79-85. [Электронный ресурс] <https://elibrary.ru/item.asp?id=23710453> (Дата обращения 30.01.2020)

20. Шлегель Е.В. Ностальгия по непрожитому: привлекательность мифа о советском прошлом для поколения Z // Вестник Гуманитарного университета. 2019. № 3 (26). – С. 87-93. [Электронный ресурс] <https://elibrary.ru/item.asp?id=41109020> (Дата обращения 30.01.2020)

21. VanMeter R., Grisaffe D., Chonko L., Roberts J. Generation Y's Ethical Ideology and Its Potential Workplace Implications // *Journal of Business Ethics*. 2013. # 117. Issue 1. pp. 93–109. [Электронный ресурс] <https://link.springer.com/article/10.1007%2Fs10551-012-1505-1> (Дата обращения 30.01.2020)

22. Ozkan M., Solmaz B. Mobile Addiction of Generation Z and its Effects on their Social Lives: (An Application among University Students in the 18-23 Age Group) // Procedia - Social and Behavioral Sciences. 2015. # 205, pp. 92-98.

[Электронный ресурс] <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042815050454?via%3Dihub> (Дата обращения 30.01.2020)

### **Интернет-ресурсы**

Атлас новых профессий <http://atlas100.ru/>



**Маршрутные листы для проведения квеста «Тайна поколений»**

**Ваше поколение:** Величайшее поколение (G.I. Generation)

**Ваш игровой маршрут по станциям:**

- |                                 |                                   |
|---------------------------------|-----------------------------------|
| 1. Поведенческие характеристики | 4. Исторические события           |
| 2. Станция «Покупки поколений»  | 5. Станция «Мечты поколений»      |
| 3. Станция «Профессии»          | 6. Психологические характеристики |

**Ваше поколение:** Молчаливое поколение (Silent Generation)

**Ваш игровой маршрут по станциям:**

- |                                   |                              |
|-----------------------------------|------------------------------|
| 1. Психологические характеристики | 4. Станция «Профессии»       |
| 2. Поведенческие характеристики   | 5. Исторические события      |
| 3. Станция «Покупки поколений»    | 6. Станция «Мечты поколений» |

**Ваше поколение:** Бэби-бумеры (Baby Boom Generation)

**Ваш игровой маршрут по станциям:**

- |                                   |                                |
|-----------------------------------|--------------------------------|
| 1. Станция «Мечты поколений»      | 4. Станция «Покупки поколений» |
| 2. Психологические характеристики | 5. Станция «Профессии»         |
| 3. Поведенческие характеристики   | 6. Исторические события        |

**Ваше поколение:** Поколение X (Generation X)

**Ваш игровой маршрут по станциям:**

- |                                   |                                 |
|-----------------------------------|---------------------------------|
| 1. Исторические события           | 4. Поведенческие характеристики |
| 2. Станция «Мечты поколений»      | 5. Станция «Покупки поколений»  |
| 3. Психологические характеристики | 6. Станция «Профессии»          |

**Ваше поколение:** Поколение Y (Generation Y)

**Ваш игровой маршрут по станциям:**

- |                              |                                   |
|------------------------------|-----------------------------------|
| 1. Станция «Профессии»       | 4. Психологические характеристики |
| 2. Исторические события      | 5. Поведенческие характеристики   |
| 3. Станция «Мечты поколений» | 6. Станция «Покупки поколений»    |

**Ваше поколение:** Поколение Z (Generation Z)

**Ваш игровой маршрут по станциям:**

1. Станция «Покупки поколений»
2. Станция «Профессии»
3. Исторические события
4. Станция «Мечты поколений»
5. Психологические характеристики
6. Поведенческие характеристики

**Карта поколения для проведения квеста «Тайна поколений»**

**Карта поколения:** \_\_\_\_\_

<b>Название станции</b>	<b>Баллы</b>
1. Поведенческие характеристики	
2. Станция «Покупки поколений»	
3. Станция «Профессии»	
4. Исторические события	
5. Станция «Мечты поколений»	
6. Психологические характеристики	
<b>ИТОГО:</b>	

### Описание наиболее популярных сфер профессий будущего по Атласу новых профессий Сколково для проведения форсайт-сессии «Рынок труда – 2040 года»

#### 1. Сфера «Менеджмент»

В сфере управления идет революция, связанная с внедрением автоматизированных решений. Если раньше системы управления выглядели как пирамиды со множеством уровней среднего менеджмента, то сейчас пирамиды становятся «плоскими», работникам все больше делегируется, увеличивается свобода принятия решений, а некоторые компании вообще экспериментируют с работой без начальников.

**Главными задачами менеджмента в будущем станут:**

- Управление чужим временем.
- Создание распределенных сообществ и управление ими.
- Формирование персонального имиджа.
- Формирование персональных финансовых траекторий.
- Сопровождение кросс-культурной коммуникации.
- Работа с «образом будущего».

#### 2. Социальная сфера

Госслужба и социальные сервисы с приходом ИКТ-решений претерпевают множество изменений. Эти изменения отразятся на задачах **сферы в будущем:**

- Организация и управление сетевыми сообществами, концентрирующимися на социальных вопросах.
- Адаптация мигрантов.
- Включение людей с ограниченными возможностями в активную жизнь через интернет.
- Организация адресной благотворительности.
- Организация социального предпринимательства.

### 3. Сфера IT

В недалеком будущем у любого горожанина будет минимум 5–6 устройств, носимых на теле и связанных между собой, например, очки дополненной реальности, биометрический браслет для заботы о здоровье и смартфон с функцией «умного» бумажника.

#### **Задачи будущего:**

- Консультирование в области безопасности в открытом пространстве Сети.
- Системная борьба с организованной киберпреступностью и кибертерроризмом.
- Модерация системы «электронного государства».
- Ликвидация цифрового разрыва и массовое просвещение населения в сфере ИКТ.
- Разработка биочипов.

### 4. Сфера «образование»

Образование традиционно считается крайне консервативной сферой, но в связи с приходом новых информационных и коммуникационных технологий оно начинает претерпевать сильные изменения.

Инновационные методы в образовании в наши дни: Массачусетский технологический институт предлагает своим студентам пройти курс «Еда и власть в XX веке» – на стыке социологии, политики и антропологии, а в Беркли студенты могут изучить основы философии на примерах из мультсериала «Симпсоны».

#### **Задачи будущего:**

- Создание образовательных траекторий.
- Разработка игропрактических инструментов и методик.
- Разработка виртуальных миров для обучения.
- Обучение продуктивным состояниям сознания.

## **5. Сфера «медицина»**

В медицине происходит переход от диагностики и лечения дисфункций и болезней отдельных органов и тканей к системной работе со здоровьем человека. Медицина будущего принесет с собой сверхточную диагностику состояния здоровья на протяжении всей жизни и возможность прогнозировать свои заболевания и заболевания потомков.

### **Задачи будущего:**

- возможность прогнозировать заболевания своих потомков
- компьютерное моделирование развития болезни
- высокоточная автоматизированная микрохирургия
- микродиагностические устройства с выходом в Сеть, позволяющие мгновенно сообщать врачу о серьезных изменениях в здоровье пациента, а также получать консультации у любого специалиста через «облачные базы»

## **6. Сфера «медиа и развлечение»**

Медиа будущего заключается в медиапрограммах – поисковики, сортировщики и преобразователи информации, способные создавать индивидуальные информационные пакеты по запросам потребителей. Будут развиваться машинные сервисы по автоматическому переводу текстов, распознаванию речи, поиску, извлечению, сортировке и обработке данных.

Из-за растущей автоматизации медиасферы многие журналистские функции перейдут от человека к машине. Например, в Associated Press уже появился робот-новостник, в чьи обязанности входит создание коротких текстов с отчетами по доходам компаний. Профессиональные журналисты останутся работать в форматах, требующих больших творческих талантов – например, авторская журналистика.

Произойдет массовое внедрение новых технологий воздействия на органы восприятия человека (обоняние, тактильные ощущения, вкус, чувство силы притяжения) — новые каналы доставки информации позволят сфере

медиа и развлечений выйти на еще более близкий и реальный контакт с потребителем.

### Задачи будущего:

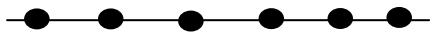
- Проектирование миров для виртуальной реальности.
- Разработка новых развлекательных интерфейсов, позволяющих задействовать разные органы чувств (обоняние, осязание, ориентация в пространстве и т. д.).
- Индивидуальная настройка «цифровых агентов» – виртуальных личностей, которым человек может делегировать некоторые рутинные функции.

### Компетенции будущего

	Системное мышление	Умение определять сложные системы и работать с ними.
	Межотраслевая коммуникация	Понимание технологий, процессов и рыночной ситуации в разных смежных и несмежных отраслях.
	Управление проектами	Умение управлять проектами и процессами.
	Программирование, искусственный интеллект	Управление сложными автоматизированными комплексами / Работа с искусственным интеллектом.
	Клиентоориентированность	Умение работать с запросами потребителя.
	Мультиязычность и мультикультурность	Свободное владение английским и знание второго языка, понимание национального и культурного контекста, понимание специфики работы в отраслях других странах.
	Работа с людьми	Умение работать с коллективами, группами и отдельными людьми.
	Работа в условиях неопределенности	Умение быстро принимать решения, реагировать на изменение условий работы, умение распределять ресурсы и управлять своим временем.
	Навыки художественного творчества	Способность к художественному творчеству, наличие развитого эстетического вкуса.
	Бережливое производство	Стремление к устранению всех видов потерь.

Проективная методика «Планирование профессионального пути»

М.В. Прохоровой

Инструкция:	Пример:
<p>На листе бумаги начертите горизонтальную линию, эта линия представляет ваш профессиональный путь и течение всей жизни</p>	<p>16 л. ... 30 л. ... ... 62 г.  </p>
<p>1. Отметьте крайнюю точку линии слева - это начало вашего профессионального пути (обозначьте эту точку определённым возрастом, когда вы планируете начать или уже начали свой профессиональный путь).</p>	<p>Этап I                      16 л. - выбор специальности                      ...                      30 л. - повышение на работе                      ...                      62 г. - выход на пенсию, помощь детям</p>
<p>2. Отметьте крайнюю точку справа - это конец вашего профессионального пути (также обозначьте эту точку определённым возрастом, когда вы планируете закончить свой профессиональный путь).</p>	<p>Этап II                      16 л. - школьные знания, готовлюсь к ЕГЭ                      ...                      30 л. - выполняю план продаж, большой опыт работы                      ...</p>
<p>3. От точки начала вашего профессионального пути слева направо отложите отрезки, каждый из которых будет соответствовать значимому событию на вашем профессиональном пути. Обозначьте эти события определённым возрастом.</p>	<p>62 г. - успешно веду домашнее хозяйство</p> <p>Этап III                      16 л. - хочу поступить в университет, чтобы получить профессию</p>
<p>4. Этап I - Кратко опишите эти события, что случилось в выделенном вами этапе?</p>	<p>...</p>
<p>5. Этап II - Опишите, что вы знаете, умеете делать на каждом из выделенных этапов.</p>	<p>30 л. - мне нужны деньги на содержание семьи                      ...</p>
<p>6. Этап III - Опишите, почему вы хотите этим заниматься на каждом из этапов?</p>	<p>62 г. - хочу помогать внукам</p>

Начертите линию и следуйте инструкциям.



Савичева Анастасия Вячеславовна  
Прохорова Мария Вячеславовна

«Теория поколений. Модели поведения»  
Электронное учебно-методическое пособие