

Интернет-журнал «Наукоедение» ISSN 2223-5167 <https://naukovedenie.ru/>

Том 9, №5 (2017) <https://naukovedenie.ru/vol9-5.php>

URL статьи: <https://naukovedenie.ru/PDF/43EVN517.pdf>

Статья опубликована 05.10.2017

Ссылка для цитирования этой статьи:

Попов Э.И., Пеша А.В. Формирование деструктивных процессов в системе мотиваций у различных возрастных групп // Интернет-журнал «НАУКОВЕДЕНИЕ» Том 9, №5 (2017)

<https://naukovedenie.ru/PDF/43EVN517.pdf> (доступ свободный). Загл. с экрана. Яз. рус., англ.

УДК 331

Попов Эдуард Иванович

ФГБОУ ВО «Уральский государственный экономический университет», Россия, Екатеринбург¹

Эксперт, консультант кафедры «Экономики труда и управления персоналом»

СРОО «Ассоциация руководителей и специалистов по управлению человеческими ресурсами»

E-mail: edward-popov@e1.ru

Пеша Анастасия Владимировна

ФГБОУ ВО «Уральский государственный экономический университет», Россия, Екатеринбург

Доцент кафедры «Экономики труда и управления персоналом»

Кандидат экономических наук

E-mail: Myrabota2011@gmail.com

РИНЦ: https://elibrary.ru/author_profile.asp?id=864622

Формирование деструктивных процессов в системе мотиваций у различных возрастных групп

Аннотация. В статье рассматривается инновационный подход к трансформации классического подхода к пониманию производственно-трудовых отношений, сквозь призму теории возрастных поколений. Целью данной статьи является анализ трансформации научных знаний в области производственно-трудовых отношений в современной системе мотивации персонала. Развития научного, системного подхода в реализации современных моделей организации производства, труда и управления, мотивационных инструментов раскрывает широкие горизонты стабильности, управляемости и прибыльности предприятий, организаций. Нами показано, что качество жизни, интеллектуальное развитие и уровень потребления становится основополагающим в формировании современных трудовых отношений и уровня мотивации. Формирование современных производственно-трудовых отношений зависит от комплекса сложившихся мотивационных процессов: экономических; политических; управленческих; социальных; психологических. Авторами предлагается разработать интегральный показатель энергетического потенциала личности, определить критерии выделения новых форм трудовых отношений, в соответствии с ними и новых формы производственных отношений. В статье представлена мотивация, как фактор формирования рациональных производственно-трудовых отношений и возникающие в реализации деструктивные процессы, у разных возрастных групп, согласно мотивационной теории поколений. Статья предназначена для широкого научного диспута к новым подходам в оценке системы производственно-трудовых отношений сквозь призму современной системы оценки мотивации персонала.

¹ 620144, Российская Федерация, г. Екатеринбург, ул. 8 марта 62

Ключевые слова: трудовые отношения; производственные отношения; теория поколений; мотив; трудовая мотивация; мотивационный процесс; деструктивные элементы мотивации

1. Введение

Современное общество развивается очень динамично и характеризуется переменами системного характера. Происходит реструктуризация, оптимизация и модернизация государственных, политических и экономических модели управления, внедряются новые социально-экономические, производственные и информационные технологии.

Указанные процессы влияют на повышение значимости управления сложноорганизованными социально-экономическими системами особенно в современном высоко технологичном производстве товаров и услуг.

В мире произошли значительные изменения качества и квалификации рабочей силы в структуре совокупного труда.

Современные руководители встречаются не с исполнителями с низким уровнем образования, а с высококвалифицированными специалистами. Квалифицированный труд широко используется в технологической структуре производства.

Современный уровень развития производственных отношений, дисбаланс прав работодателя и работника в сфере трудовых отношений не соответствует глобальным задачам по повышению роста производительности труда – достичь уровня прироста производительности труда по сравнению с развитыми странами в четыре раза.

По нашему мнению, это обусловлено воздействием переходы экономики 21 века в новую стадию технологического развития. Как указывалось нами в предыдущих работах: «нововведения в обществе приводят к тому, что экономические отношения, в том числе и трудовые, меняются. Кроме того, если в традиционной экономике преобладающие производственные отношения доминируют над производительными силами, определяют требования к ним, препятствуют их дальнейшему развитию, то в современной экономике растёт значение человеческого капитала как фактора производства, теперь уже он, в ряде случаев, определяет производственные отношения, стимулирует их изменение. Как результат, появляются новые формы производственно-трудовых отношений, которые в большей степени соответствуют интересам субъектов труда и требованиям технологической экономики» [3].

Проводимые в стране экономические преобразования (в рамках модернизации и оптимизации экономической системы) предполагают коренные изменения в соотношении непосредственного производства, сферы услуг и применяемых методов стратегического развития, государственного регулирования экономикой, а также сбалансированного трудового законодательства.

Область регулирования со стороны государства – микроэкономические преобразования в стране, общий тренд в децентрализации государственного регулирования хозяйственных единиц и сдвиг ключевых рычагов управления на микроуровень и увеличение доли финансовой самостоятельности организаций, предприятий и отдельных индивидуальных предпринимателей, прежде всего базирующейся на развитии отношений собственности и прибыльности.

Опыт, накопленный в прошлом веке нашей страной, в области производственно-трудовых отношений дал положительные результаты по повышению качества и

производительности труда. Этому послужила и созданная научная школа, её фундаментальные исследования и разработки.

На современном этапе развития важно четко определить разницу между производственными отношениями и трудовыми.

Тезис о том, что производственная среда формирует трудовые отношения между собственниками производства и работниками, не совсем корректен.

Развивая научные знания в данной сфере, необходимо базироваться на трудах классиков экономической теории и на экономические законы, отторгая политическую составляющую. Пренебрегая экономическими законами, мы постоянно приводим страну к различным экономическим кризисам, что, в конечном счёте, ведет к разрушению экономической целостности и стабильности в обществе.

Целью данной статьи является анализ трансформации научных знаний в области производственно-трудовых отношений в современной системе мотивации персонала.

2. Трансформация форм производственно-трудовых отношений

Мы убеждены, что произошедшие изменения в содержании и характере труда обусловлены переходом общества к постиндустриальному этапу развития.

В условиях формирующегося постиндустриального общества классическая теория наёмного труда, которая основана на взаимодействии участников трудовых отношений в рамках частной собственности, становится не вполне актуальной. В рамках данной теории, классические трудовые отношения между работником и работодателем предполагают использование наёмного труда.

Занятый капиталистом работник отчуждён от средств труда и от рисков, связанных с извлечением результатов труда.

Он получает за свою работу вознаграждение по определённым расценкам. Тем самым труд обезчеловечивается, лишается духовно-психологических стимулов, превращается в тягостную рутину.

Развитие инновационной экономики затрагивает все сферы жизнедеятельности в том числе и труд, что приводит к появлению и быстрому распространению новых форм трудовых отношений.

«Эффективное взаимодействие между субъектами труда в условиях становления эффективной экономики невозможно без изменения содержания и характера труда. Это обстоятельство определяет необходимость внедрения новых форм трудовых отношений в компаниях, приведения возможностей использования рабочей силы в соответствие с мировыми тенденциями и соблюдение интересов между наёмными работниками и работодателями» [3].

В крупных компаниях происходит индивидуализация рабочей среды. Мотивация работника определяется уровнем его квалификации и компетентностью, отсюда и уровень вознаграждения за результаты труда.

Для малых компаний самой надежной мотивацией будет достойная зарплата, комфортный коллектив и возможность общаться с руководством. То есть если у сотрудника сложатся хорошие личные отношения с руководителем, то это наилучший мотиватор для достижения цели.

Новые формы «производственно-трудовых отношений – это комплекс изменений в экономических, социально-психологических, правовых взаимоотношениях, которые

реализуются в процессе трудовой деятельности между субъектами различного уровня, получают постепенное распространение на рынке труда» [6].

Производственные отношения формируются через призму бизнеса, финансов и применяемых технологий.

Трудовые отношения определяются через уровень оплаты и производительности труда, квалификации и компетенций, энергетического и психологического потенциала человека.

Трудовые отношения можно рассматривать, как традиционную форму (классическое определение).

Выделяются наиболее распространённые сегодня и «нестандартные формы трудовых отношений, которые соответствуют критериям «новых форм», среди них: инсорсинг, аутсорсинг, фрилансинг, краудсорсинг, и т. д.» [6, 7].

Новые формы трудовых отношений – это комплекс соответствующих изменений в экономических, социальных, психологических, правовых системах.

Качество жизни и уровень потребления становится основополагающим в формировании современных трудовых отношений.

Формирование современных производственно-трудовых отношений зависит от комплекса сложившихся мотивационных процессов: экономических; политических; управленческих; социальных; психологических.

3. Современная мотивация трудовой деятельности

Под мотивами трудовой деятельности в рамках нашего исследования мы понимаем «социально-психологические причины, побуждающие людей к активным действиям. Мотив определяет, что и как надо делать для удовлетворения потребностей человека. Мотивы поддаются осознанию, и человек может воздействовать на них, усиливая или приглушая их действие, а в некоторых случаях устранив их из своих движущих сил» [7, 9, 14].

Мотивы являются основополагающими элементами формирования трудовых отношений, как между отдельными индивидами, так и в целом по различным видам производственной деятельности.

Качество жизни, интеллектуальное развитие и уровень потребления становится основополагающим в формировании современных трудовых отношений и уровня мотивации.

При разработке инструментария и стандартов полностью пересматривается научный подход и понимание в отношении таких экономических категорий как:

- стоимость труда;
- стоимость рабочей силы;
- качество труда;
- трудовой потенциал и энергетический потенциал каждого работника;
- уровень общего и профессионального образования;
- освоение той или иной профессии;
- квалификационный потенциал каждой трудоспособной личности.

Необходимо мотивационные процессы рассматривать с точки зрения возможности их управления:

- сбор и систематизация информации;
- анализ протекания информационных потоков процессов мотивации;
- поведенческая составляющая в соответствии с выбором той или иной мотивации;
- результативность выбранного мотивационного процесса непосредственно работодателем и работником.

Рассмотрим 7 составляющих мотивационного процесса:

Политическая мотивация

Формируется исходя из внешней и внутренней и внешней политики государства и активно влияет на мотивационное поведение человека.

Экономическая мотивация

Формируется из условий сложившейся экономической ситуацией.

Это:

- уровень роста ВВП страны;
- бюджетная составляющая на социальные нужды;
- рыночная стоимость труда;
- уровень средней зарплаты по категориям работающих;
- основным направлением мировой инновационной динамики станет в преобладающей степени ускоренное развитие конвергентных нано-, био- и инфотехнологий, когнитивных технологий.

Приложения новых технологий не только станут основой для формирования новых рынков, но и существенно повлияют на облик традиционных областей (энергетики, транспорта, промышленного производства и др.).

Управленческая мотивация

Формируется по уровню управления – стратегическому, технологическому, исполнительному.

Качество государственного стратегического управления во многом предопределяет возможность перехода к новой модели экономического роста, в основе, которого факторами роста являются институциональная среда и человеческий капитал, стимулирующие деловую активность.

Социальная мотивация

Формируется на фоне общественно признанных законов и стандартов поведения в обществе, через призму мотивационных ценностей: семья; общество; финансовое и экономическое состояние.

Психологическая мотивация

Формируется у конкретного индивидуума по уровню качества его жизни, оценки ценностного статуса и сформировавшихся индивидуальных потребностей и взглядов на окружающую его среду.

Психофизиологический динамический процесс, который определяет направленность поведения, в том числе активность и устойчивость, организованность человека и его способность удовлетворять собственные потребности.

Мотив ощущается субъектом в виде специфических переживаний, характеризующихся либо положительными эмоциями от ожидания достижения выбранных целей, либо отрицательными, связанными с неполнотой настоящего положения, не реализованных целей.

Энергетическая мотивация

Трудовая деятельность «это осознанная, энергозатратная, общепризнанная целесообразная деятельность человека, требующая приложения усилий и осуществления работы» [3].

Энергопотенциал и энергоёмкость личности для каждого индивидуума различен.

Энергопотенциал и энергоёмкость оценивается:

- по степени интенсивности использования в трудовой деятельности;
- по состоянию здоровья;
- по возрастным ограничениям;
- по психоэмоциональному статусу;
- по степени усталости и профессиональной выгораемости.

Управление энергетическим потенциалом личности понимается как управление психоэнергетическими возможностями индивида, используя максимальный объём психоэнергетического ресурса.

Большую роль в выявлении, или определении психоэнергетического потенциала является уровень тактильной чувствительности индивидуума.

Это может быть определено психологической, эмоциональной, интеллектуальной восприимчивостью тех, или иных событий.

Выявление психоэнергетического ресурса индивида осуществляется путем:

- определения максимальных физических и интеллектуальных нагрузок;
- стабильностью и продолжительностью во времени выдерживания максимальных нагрузок;
- сопротивления стрессовым ситуациям;
- уровня профессиональной деформации (деградации);
- степенью профессионального выгорания (профессиональная деформация личности).

Психодиагностика личности по современным параметрам позволит сделать оптимальный выбор индивида на тот или иной вид деятельности и позволит наиболее активно

реализовать психоэнергетический и интеллектуальный потенциал личности, учитывая при этом временные и жизненные циклы.

При оценке энергоёмкости потенциала личности необходимо разработать методики измерения фактического износа организма, степени напряженности выполняемых трудовых процессов, баланса психофизиологических, профессиональных и интеллектуальных сил, уровень работоспособности человека.

Психодиагностика личности по современным параметрам позволит сделать оптимальный выбор индивида на тот или иной вид деятельности и позволит наиболее активно реализовать психоэнергетический и интеллектуальный потенциал личности, учитывая при этом временные и жизненные циклы.

Энергетический потенциал личности должен проводиться с учётом временных периодов развития личности: считается, что эффективное использование трудового потенциала личности зависит от интеллектуального и профессионального развития личности.

Например, молодые люди от 16 до 20 лет используют свой потенциал только на 10 %. Эта группа способна решать практические вопросы только на 10 %. От 20 до 35 лет идет активное нарастание интеллектуального и профессионального развитие личности. Пиковое состояние наступает в районе 36-56 лет. Дальнейшее развитие идет по ниспадающей. Возрастает интеллектуальный потенциал и снижается психофизиологические возможности индивидуума.

В первую очередь ресурсные изменения продуктивного потенциала личности начинают происходить с сорокапятилетнего возраста и по убывающей, до 75 лет.

При этом необходимо учитывать, то, что с эффективностью выполнения некоторых задач снижается с возрастом. К числу таких задач относятся задачи, в основе которых лежит гибкость и интегративность мышления, креативность, а также задачи, для решения которых нужно применение зрительных анализаторов и задач, требующих быстрой скорости двигательных реакций.

Социальный статус этой возрастной группы и её влияние в обществе тесно связаны с экономической продуктивностью. Их жизненный опыт и знания высоко ценятся.

Потребность в их знаниях, накопленному опыту в процессе жизни позволяет им быть эффективными продуктивными членами общества.

Исследования в этой области позволит также более качественно подойти и к определению «порога» необходимости прекращения трудовой деятельности, или работы в сокращенном варианте:

- по здоровью;
- по профессиональной «выгораемости»;
- по уровню резкого сокращения адаптации к производственным и социально-экономическим условиям труда.

По нашему мнению, должен быть разработан интегральный показатель энергетического потенциала личности.

Составляющие интегрального показателя:

- индекс эффективности потенциала личности;
- индекс эффективности формирования энергетического потенциала личности;

- индекс потенциала экономической активности;
- индекс использования потенциала трудовых ресурсов;
- индекс энергоёмкости потенциала личности;
- индекс возрастной трудоспособности;
- индекс интеллектуального потенциала личности;
- индекс психоэнергетического потенциала личности;
- индекс профессиональной выгораемости личности;
- уровень физических и интеллектуальных нагрузок;
- индекс баланса работы и личной жизни;
- уровень эффективности трудовой деятельности;
- уровень соотношения индекса качества жизни и индекса потребительской стоимости;
- уровень трудовой мотивации;
- временной баланс работы и личной жизни.

Определены критерии выделения новых форм трудовых отношений, в соответствии с ними и новые формы производственных отношений.

Это отношения между участниками, осуществляющими разнообразные виды производства и услуг, которые реализуются в процессе их трудовой деятельности.

Новые, ранее не используемые, подходы должны учитывать «интересы субъектов труда, которые обладают особым характером распределения доходов и рисков, гарантируют определённые обязательства и позволяют минимизировать издержки взаимодействия, и до сих пор полностью не реализованы в общественной жизни» [1].

Под мотивами к трудовой деятельности мы также будем понимать социально-экономические и психологические причины, побуждающие людей к активным действиям. Мотив определяет, что и как надо делать для удовлетворения потребностей человека. Мотивы возможно осознать, на них можно воздействовать самому человеку, путем усиления или снижения их действия, иногда вплоть до устранения мотивов из действующих сил личности. Когда мы анализируем мотивацию с точки зрения психологии, сложно осознать, какие силы побуждают человека к трудовой деятельности, какова его поведенческая мотивация.

В тоже время, изучение человеческого поведения в трудовой деятельности дает объяснение мотивам и способствует созданию моделей мотивации работников.

В теории мотивации, имеющих зарубежные корни, акцент ставится на потребностях, побуждающих людей к проявлению трудовой активности. Так, например, основой теорий «Х», «У» и «Z», которые описывают типологию сотрудников, является отношение человека к труду. «Теория «Х» была первоначально разработана Ф. Тейлором, а затем развита и дополнена Д. Мак Грегором, который добавил к ней теорию «У». Теория «Z» была предложена значительно позднее, в 80-х гг. В. Оучи (модель поведения и мотивации человека). «Х», «У» и «Z» – это совершенно разные модели мотивации, ориентированные на разный уровень потребностей» [12].

Существующие процессуальные теории мотивации показывают, при каких условиях и как проявляется активность в трудовой деятельности, и объясняют принцип действия механизма мотивации.

Учеными В. Врумом, Л. Портером и Э. Лоулером была разработана комплексную процессуальную теорию мотивации. В данной теории два ключевых элемента – теория ожиданий и теория справедливости. В модели авторов включено 5 переменных показателей: затраченные усилия, восприятие, полученные результаты, вознаграждение, степень удовлетворения [12, 16].

Теория ожиданий, предложенная В. Врума основывается на том, что «активная потребность не единственное необходимое условие мотивации человека к достижению определенной цели. При анализе мотивации к труду теория ожидания подчеркивает важность следующих факторов: затраты труда – результаты; результаты – вознаграждение и валентность (удовлетворенность вознаграждением)» [6].

Важную роль в этом процессе играет выявление анти-мотивационных факторов, применение которых при организации процесса управления (воздействия) на работника играют отрицательную роль, снижает мотивационную составляющую.

На современном этапе развития особое влияние на формирования мотивационных желаний является агрессивное деградированное информационное поле, создавая негативное восприятие социально-экономического статуса происходящих событий, действий и ориентированности в оценке качества жизни.

4. Проявление деструктивных процессов в действующих производственных структурах

Проявление деструктивных процессов в действующих производственных структурах и кампаниях различного уровня это использование токсического менеджмента и токсичного персонала.

Деструктивные процессы в поведении индивидуума в зависимости от социально-экономического статуса могут снижать свою активность или же, наоборот агрессивно ее наращивать.

Формирование деструктивных процессов начинается от рождения ребенка и продолжается на протяжении всей жизни в зависимости от:

- где родился;
- семья и социально-экономический статус;
- полученное воспитание и образование;
- отношение к общественным нормам поведения.

Стресс, негативная окружающая социально-экономическая и производственная среда, низкий уровень качества жизни формируют у работника нейродегенеративные функции поведения и возникновение деструктивных элементов в системе мотиваций у разных возрастных групп.

Для эффективной мотивации должно быть установлено точное соотношение между управленческим воздействием на работника, уровнем квалификации, достигнутыми результатами и вознаграждением. В связи с этим необходимо давать вознаграждение только за результативную и эффективную работу.

Доминирующим становятся не производственные отношения, а личностные (индивидуальный эгоцентризм). В каждом последующем поколении формируется своя доминанта. Одной из них выступает синдром смещающегося основания.

Этот синдром «заключается в убеждении, что всё, нами воспринимаемое, является нормой, при этом мы не принимаем во внимание прошлое или потенциал будущих событий» [6]. Синдром смещающегося основания назван так в честь учёного Дэниела Паули (Daniel Paul), который высказал мнение о том, что «каждое поколение принимает за основы размеры запасов и состав общества, имевшие место в начале их жизненного пути, и использует их для оценки изменений на протяжении всей жизни» [7].

В то время как последующее поколение начинает свой путь, запасы уже сократились, но это новое состояние становится их новым основанием и выполняет отдельную и полностью самостоятельную работу.

Каждое новое поколение оценивает ситуацию своего участия в общественно значимых производственно-трудовых отношениях и формирует свое участие в этом процессе, причём иногда, прямо противоположно, установленному социально-экономическому стандарту.

Развитие деструктивных процессов в системе мотивации поколений формируются на каждом этапе с увеличением уровня напряженности и токсичности каждые 5 лет (таблица 1).

Таблица 1

**Развитие деструктивных процессов
в системе мотивации поколений (составлено автором)**

Потенциальный трудовой возраст	Этапы созревания	Комментарии
15-20	Оценка жизненной ситуации, выработка принципов поведения. Формирование мотивов дальнейшей деятельности и определения уровня ответственности за свои действия.	Положительный аспект При правильном воспитании, когда ребенок считает выбор профессии или трудовой деятельности игровым процессом, а родители осознают, что в игровой деятельности по выбору профессии ребенок приобретает навыки и знания, полезные в дальнейшей профессиональной и личной жизни. Единственно, что он должен помнить – деньги необходимо зарабатывать самостоятельно и честно, только в этом случае от подобных игр действительно появится результат. Деструктивные процессы Формирование антагонистических настроений в родительской среде и выработка отрицательного принципа.
21-30	Попытка реализации трудовой деятельности, исходя из накопленного опыта и уровня личной ответственности. Модель постепенного движения к успеху перестала работать. Сегодня молодой человек хочет заработать быстро, здесь и сейчас. То же касается и трудоустройства. Стабильная зарплата и социальный пакет – больше не является преимуществом.	Положительный аспект Главное – найти свой путь, это тоже связано с ценностями, которые сегодняшние родители внушают своим детям. Создать баланс между качеством жизни и работой. Возрастает активная динамика поведения, направленная на успех, повышение квалификации и карьерный рост. Гибкий график играет большую роль при выборе места работы. Деструктивные процессы Молодой человек готов потратить лишь восемь секунд, чтобы прочитать новости. Даже Twitter отходит на второй план, потому что есть Instagram. Ты листаешь ленту, тебе достаточно нескольких секунд, чтобы оценить контент: поставил лайк – идешь дальше. Поколение Z – это общество «лайков». Другие подходы у молодежи к личной свободе. Родители говорят своим детям: «Ты уникален. У тебя есть свобода, наслаждайся плюрализмом мнений. Выбирай, что тебе по-настоящему интересно». Они (родители) зачастую и создают материально-финансовую защиту этой категории молодежи, что приводит к формированию отрицательного принципа поведения.

Потенциальный трудовой возраст	Этапы созревания	Комментарии
31-40	Оценка результатов своей деятельности: созданное своими руками материальное благополучие; достигнутый социальный статус. Независимость и свобода действий в реализации жизненного накопленного интеллектуального и профессионального опыта.	<p>Положительный аспект Главная сила этой возрастной группы заключается в понимании самых модных, современных и актуальных тенденций рынка, возможностей построения своего бизнеса, а поэтому человек в этом возрасте может выбрать себе занятие, способное в ближайшем будущем привести к профессиональному росту и финансовому успеху. Еще одно преимущество в том, что в этом возрасте можно успешно совмещать бизнес и профессиональное развитие. В настоящее время существует большой выбор форм, методов и видов образовательных программ, который позволяет выбрать то, что соответствует личным и профессиональным интересам каждого и работает на достижение цели и укрепление профессионального мастерства. Успешность в данном возрасте зависит от количества вложенных усилий и энергии.</p> <p>Деструктивные процессы Развитие бюджетного кризиса в стране сопровождается форсированной коммерциализацией многих оказываемых населению государственных услуг, ростом стоимости платных услуг, ухудшением качества услуг, особенно предоставляемых бесплатно, торможением развития предпринимательской и иной деятельности. Пресловутая, во всех отношениях «оптимизация».</p>
41-50	Кризис личности	<p>Положительный аспект Именно, в этом возрасте, люди впервые начинают объективно оценивать возможности и перспективы работы на «работодателя». К этому возрасту у человека накоплен большой запас сил и склонности к риску для принятия решений о кардинальных изменениях в привычном укладе жизни и открытии собственного дела.</p> <p>Деструктивные процессы Профессиональная деформация и выгораемость потенциала личности. Резкое снижение результатов деятельности, стрессовое состояние и результат-антисоциальное поведение.</p>
51-55	Поиск новых вложений в производственную, интеллектуальную, финансовую, оздоровительную и деловую активность.	<p>Положительный аспект Данные официальной статистики свидетельствуют о том, что 60 % самых успешных людей в мире начали свое дело именно в этом возрасте. Успешность данного возраста для старта собственного дела определяется энергией и накопленной мудростью.</p> <p>Деструктивные процессы Сформировавшийся финансовый и интеллектуальный капитал не позволяет развернуть необходимую деятельность в рамках индивидуальных желаний и профессиональных компетенций, и квалификации.</p>
56-60	Формирование стабильности и качества жизни	<p>Положительный аспект В этом возрасте человек вдруг понимает, что обрел свободу, о которой так долго мечтал, и теперь может позволить себе что-нибудь новое – необычное и волнующее. Результатом этого, как правило, становится моральный и материальный успех.</p> <p>Деструктивные процессы Обстоятельства, среди которых главное – потеря места работы, заставляют людей в этом возрасте открывать свой бизнес. Результат такого решения, как правило неоднозначен.</p>

Потенциальный трудовой возраст	Этапы созревания	Комментарии
61-70	Кризисные проявления в оценке прошедших событий, положительные достигнутые и не достигнутые результаты.	Положительный аспект специалисты в области психологии говорят об этом возрасте как самой блаженной поре жизни. Человек не нагружен обязательствами перед родственниками, не ходит на работы, обладает некоторой суммой финансовых накоплений. А помимо того, именно в этом возрасте у каждого появляется шанс воплотить в жизнь мечту, реализацию которой он не мог позволить себе раньше. Потому можете не сомневаться, если человек этого возраста займется бизнесом, то это будет самый оригинальный, самый необычный, но при этом успешный и доходный бизнес. Деструктивные процессы Выработка агрессивных воздействий на сложившуюся ситуацию, неадекватное поведение в быту и обществе.
71-75	Выработка индивидуальных методов удержания себя «на плаву»	Положительный аспект В этом возрасте люди отличаются мудростью, как правило не делают ошибок, которые свойственны остальным возрастным категориям. Хорошо зная людей, в этом возрасте они понимают, чего хотят люди для счастья. Это делает все их начинания успешными. И этот почтенный возраст является идеальным для открытия своего Я (ЭГО). Деструктивные процессы Физические и интеллектуальные нагрузки, повышенный уровень токсичности самоуправления.
76-80	Формирование социально-психологического поведения ухода из активной производственно-общественной деятельности.	Положительный аспект Самостоятельная рациональная оценка происходящих возрастных ограничений и выработка статусного поведения. Деструктивные процессы Повышенный уровень токсичности восприятия окружающей общественно политической и социально-экономической среды.

Каждые пять лет, новое поколение, формируя свои производственно трудовые отношения, начинают открывать новые для себя перспективы, не учитывая, что в системе классических производственно-трудовых отношениях ничего не изменилось

5. Заключение

Основные выводы:

- производственно-трудовые отношения в современной системе мотивации персонала требует дальнейших фундаментальных исследований в области формирования макро- и микро-структур экономического развития;
- необходима разработка новых инструментов адаптации персонала к динамике социально-экономических преобразований;
- формирование новых трудовых отношений на современном этапе развития должно проходить через призму укрупненного разделения труда, квалификации работника, объективных норм трудового законодательства;
- определение и развитие мотивационных признаков, основанных на достойном уровне качества жизни, организации производства, труда и управления, а также финансовой, технологической и интеллектуальной составляющих мотивацию.

Всё это позволит в дальнейшем эффективно организовать и использовать мотивационные процессы в целях улучшения кадрового потенциала и эффективность экономической составляющей.

ЛИТЕРАТУРА

1. Гати М., Федорова А. Э. Токсические элементы корпоративных социально-трудовых отношений: рабочее место, руководство и персонал. – Вестник Омского университета. Серия «Экономика». – 2014. – №2. – С. 45-51.
2. Долженко Р. А., Попов Э. И. Взаимосвязь новых форм трудовых отношений и прекаризации труда в условиях постиндустриальной экономики // Вестник Алтайского государственного аграрного Университета. – 2014. – №12(122).
3. Коропец О. А., Плутова М. И. Соответствие свойств личности и требований трудовой деятельности на этапе профессионального становления // Мир науки. – 2017. – Т. 5. №3. – С. 52.
4. Макмиллан Ч. «Японская промышленная система» Москва, «Прогресс» 1988 г.
5. Масааки Имаи. Гема Кайдзен – Путь к снижению затрат и повышению качества. Изд. Альпина 2009 г.
6. Попов Э. И. Воздействие методов экстенсивного и интенсивного воздействия на индивидуальный человеческий фактор // Управленец. 2011. – 9-10/25-26. С. 68-73.
7. Попов Э. И. Инновационный подход к трансформации производственно-трудовых отношений в современной системе мотивации персонала // Human progress. – 2017. – Том 3, № 1 [Электронный ресурс] URL: http://progress-human.com/images/2017/tom3_1/Popov.pdf, свободный. – Загл. с экрана. – Яз. рус., англ.
8. Уильям Штраус, Нил Хоув – Поколения 1997 г.
9. Bills D. B. Costs, commitment, and rewards: factors influencing the design and implementation of internal labor markets. *Administrative Science Quarterly* – 1987. – С. 32 (2), С. 202-221.
10. *Blackwell Handbook of Organizational Learning and Knowledge Management* – L: Blackwell Publishers, 2003.
11. Brown J. S., Duguid P. Organizing knowledge // *California Management Review*, 1998. – Vol. 40. – № 3: Spring. – P. 90-111.
12. Conner K. R. and Prahalad C. K. A Resource-based Theory of the Firm: Knowledge versus Behavioral Theory of the Firm. – Englewood Cliffs: Prentice-Hall, 1993
Opportunism // *Organization Science*, 1996. – Vol. 1. – № 5.
13. Daft, R. L. Theory Z: Opening the Corporate Door for Participative Management // *Academy of Management Executive* 18, no. 4 (2004): 117-122.
14. Mamychева D. I., Melnichuk A. V., Taranova I. V., (...), Gadzhieva E. Y., Ratiev V. V. Instrumentation organizational and economic support of labor motivation of employees *International Review of Management and Marketing* – 2016. – 6(1), С. 142-147. UDK 331.
15. Omarkhan D. Main components of labour motivation of bank personnel ource of the Document *Actual Problems of Economics*. 2013. – 140 (2 PART 2), С. 108-113.
16. Zhong Ying Exploration on the Employee Relation Management in the Perspective of Knowledge-based Enterprises / 2nd International Conference on Social Science and Education (ICSSE) (VIS'13) DEC 24-25. – Hong Kong, Peoples R China – 2013. – С. 309-313.

Popov Edward Ivanovich

Ural state university of economics, Russia, Yekaterinburg
E-mail: edward-popov@el.ru

Pesha Anastasiia Vladimirovna

Ural state university of economics, Russia, Yekaterinburg
E-mail: Myrabota2011@gmail.com

The formation of destructive processes in the system of motivation at different age groups

Abstract. The article discusses an innovative approach to the transformation of the classical approach to understanding labor relations, through the prism of the theory of age generations. The purpose of this article is to analyze the transformation of scientific knowledge in the field of labor relations in the modern system of personnel motivation. The development of scientific, systematic approach in the implementation of modern models of organization of production, labor and management, motivational tools opens wide horizons of stability, manageability and profitability of enterprises and organizations. We have shown that quality of life, intellectual development and level of consumption is fundamental in the formation of modern labour relations and level of motivation. The formation of modern industrial relations depend on the current complex motivational processes: economic; political; governance; social; psychological. The authors propose to develop an integrated indicator of the energy potential of the individual, determine the criteria for the allocation of new forms of labor relations, in accordance with them new forms of industrial relations. The article presents motivation as a factor of formation of rational labor relations and emerging in the implementation of destructive processes, different age groups, according to the motivational theory of generations. This article is intended for a broad scientific debate to new approaches in the evaluation of the system of industrial and labor relations through the prism of a modern system of evaluation of staff motivation.

Keywords: labor relations; industrial relations; theory of generations; motif; work motivation; motivational process; destructive elements of motivation