

**Пищик Влада Игоревна,**

доктор психологических наук, профессор кафедры психологии и управления персоналом НОУ ВПО «Институт управления, бизнеса и права»,  
г. Ростов-на-Дону  
[vladaph@yandex.ru](mailto:vladaph@yandex.ru)



### Психологические особенности поколений в культурном контексте

**Аннотация.** Представлена проблема выявления психологических особенностей поколений в зависимости от культурного контекста. Охарактеризованы модели поколений: американская, китайская, индийская и российские. Показана невозможность перенесения концептуализации поколений без учета исторических и культурных условий их развития и формирования. Эмпирически определены особенности современных поколений Юга России, и показаны различия между поколениями и внутри одного поколения.

**Ключевые слова:** поколения, признаки, особенности поколений, типы поколений, культурный контекст.

**Раздел:** (02) комплексное изучение человека; психология; социальные проблемы медицины и экологии человека.

Проблеме поколений уделяется повышенное внимание в последние два десятилетия во всем мире [1–5]. Этот интерес был вызван значительными изменениями в глобальной демографии. Сегодня ряд стран на Западе переживает реальность старения населения, что приводит к определенному его дисбалансу. Обнаруживается недостаток возможностей преемственности поколений для преодоления динамики современного общества, что приводит к нарушению диалога между поколениями и замыканию поколений на себе. Изменения поколений охватывают большинство стран мира. Наблюдаются более выраженные различия между поколениями, чем когда-либо прежде. Знание этих различий может помочь людям адаптировать свои сообщества для достижения максимального эффекта, независимо от задачи или отношения – семья, друзья, на рабочем месте. Остается невыясненным вопрос наличия определенных инвариантов в поколенческой своеобразии в культуре. Поэтому представляется актуальным изучение проблемы выявления психологических особенностей поколений в культурном контексте.

В связи с этим цель статьи заключается в предоставлении краткого обзора исследований в этой области и демонстрации действующих концептуализаций поколений, которые могут быть или уместными, или неуместными в определенных культурных контекстах.

Теория поколений опирается на два основных допущения. Во-первых, гипотеза социализации предполагает, что взрослые ценности сформировались в детстве и раннем подростковом возрасте и что эти основные ценности остаются относительно стабильными на протяжении жизни. Следовательно, ценности как неизменная составляющая поколения может его характеризовать как культурный инвариант.

Во-вторых, социально-конструктивистская теория говорит о том, что реальность социально конструируется для отдельных лиц и групп, участвующих в социальном взаимодействии. Таким образом, представители поколений порождают социальную реальность и определяют ее. Она приобретает определенные, специфические формы, воплощаемые в образе мира и образе жизни поколений.

С появлением в психологии нового понятия «поколение» возникает еще одна интерпретационная объяснительная схема дифференциации типов личностей и социальных групп, наряду с культурой, этносом, ситуацией и др. Мы можем оправдывать поведение человека, говоря: «Это другое поколение».

Попытки определения конструкта «поколение» были сделаны учеными в различных науках (A. Joshi, J. C. Dencker 2010) [6]. Некоторые исследователи, такие как F. Giancola (2006), полагают, что «поколенческий подход может быть более популярен в науках о культуре, чем в социальной науке» [7]. Тем не менее исследования поколений занимают значимое место в области социальных наук.

Поколение определяется как «идентифицируемая группа, одного года рождения, пережившая значительные события в жизни, выпадающие на критические стадии развития ее представителей» (B. R. Kupperschmidt 2000) [8].

В наших исследованиях мы определяем поколение как социальную группу людей, родившихся в один и тот же промежуток времени, объединенных одним типом ментальности и общей культурно-исторической ситуацией развития [9]. Ментальность как психическое явление формируется через активное отображение коллективным субъектом реальности мира, преобразует ее в образ мира в определенных культурных рамках и реализует в определенном образе жизни. Репрезентантами ментальности выступают значения, смыслы и ценности, выражающиеся в определенном пространстве и времени. Как видим, одними из значимых признаков поколения являются переживание культурно-исторической ситуации развития и определенность ее у представителей поколений подростковым возрастным периодом, когда формируется идентичность личности.

Теоретически установлено, что различия между поколениями формируются под влиянием среды, социализации и это влияет на развитие личности, ее ценности, убеждения и ожидания (S. Vasanthi, 2012) [10]. Особое значение в поколенческом подходе имеют представления о том, что серьезные сдвиги в социокультурной ситуации развития, которые составляют опыт представителей одних поколений в критическом возрасте социализации, могут не являться значимыми для других поколений [11–13]. Например, для российского поколения, родившегося во время Великой Отечественной войны, были очень значимыми появление телевизоров и полет человека в космос, что не очень актуально для современного молодого поколения.

Эти социокультурные события многочисленны, в том числе войны и их последствия, новые технологии, приводящие к основным изменениям жизни и деятельности людей в странах с развитой экономикой (R. Inglehart, C. Welzel, 2002) [14], и значительные изменения в семейных (К. Бейкер, Ю. Б. Гиппенрейтер, 1995; М. В. Сапожниковская, 2011) [15, 16] и трудовых моделях (И. Ноелле-Нойманн, 1978) [17]. Особое значение имеют социально-экономические события для групп поколений (C. P. Egri & D. A. Ralston, 2004) [18].

Каждое поколение подразумевает развитие характеристик, которые отличают его от тех, кто предшествовал или следовал за ним; характеристики, которые отражаются в личностных чертах, ценностях, отношениях (Л. И. Рюмина, 2010) [19] и мотивации [20, 21]. На сегодняшний день большинство исследований в этой области было проведено в США, Великобритании и Канаде. Эти исследования использовали широко принятое определение практикующих поколений и следующие их типы: Ветераны, Бэби-бумеры, поколение X и поколение Y. Многочисленные исследования позволяют определить некоторые социально-психологические особенности этих типов американских поколений.

Ветераны (1925–1945 гг. рождения) рассматривают образование как сон и отдых в качестве награды за тяжелый труд. Они хотят стабильности в жизни, предска-

зуемости карьеры и являются верными и последовательными. Они также имеют высокие показатели по неприкосновенности (D. J. Kim, 2008) [22] и верят в судьбу (Schaming, 2005) [23], трудолюбивы и уважают власть (S. A. Rood, 2011) [24]. Основными факторами мотивации для этого поколения являются безопасность и статус (Schaming, 2005) [25].

Бэби-бумеры (1946–1964 гг. р.) – забытое поколение, поколение сэндвичей и Вьетнама (Murphy, 2007) [26], пережили послевоенный стресс и процветание, активно участвовали в радикальных социальных изменениях. Они свидетели появления движения за гражданские права, против войны во Вьетнаме, женского движения (Egri, 2004) [27], были свидетелями убийства президента Кеннеди, сексуальной революции, а также быстрого изменения технологий. Поколение имеет недостаток уважения, выступает за верность власти и общественным институтам (Kupperschmidt, 2000) [28] и предпочитает самоудовлетворение. Основные факторы мотивации для сотрудников этого поколения – это деньги, угол офиса и самореализация.

Поколение X (1965–1982 гг. р.) – поколение 2000 г. и поколение MTV. Эта эпоха экономического процветания, а также стресса в связи с началом спада 1980-х и сокращения рабочих мест. Они не верят в семью из-за высокого процента разводов родителей, быстрых изменений, большого разнообразия и отсутствия твердой традиции. Хотя это поколение придерживается социального либерализма и выступает в защиту окружающей среды, они сторонники консервативной семьи в большей степени, чем Бэби-бумеры (Kupperschmidt, 2000) [29]. Эта когорта реалистична, предпринимательно ориентирована, независима, рыночно подкованна, весела и технически грамотна (Rood, 2011) [30]. Тем не менее в нескольких исследованиях (Morgan & Ribbens, 2006) [31] поколение X характеризуют как бесцельное и апатичное.

Поколение Y (1983 – конец 1990-х гг. р.), также известное как “Millennials”, цифровое поколение, цифровые «аборигены» (Murphy, 2007) [32], для них нет ничего святого. “Cyberkids”. Они были воспитаны в эпоху глобализации, аутсорсинга, иностранных инвестиций и распространения информационных и коммуникационных технологий. Они стали свидетелями стихийных бедствий, таких как цунами и землетрясения, и террористических актов, в том числе 11 сентября в Америке. Они более глобальны, целеустремленны и идеалистичны. Они воспринимаются как те, кто хочет быть здоровым и более экономически безопасным, чем все предшествующие поколения. У них есть высокие ожидания относительно себя и работодателей, и они верят в баланс трудовой жизни.

Учитывая разные характеристики, демонстрируемые поколениями, неудивительно, что фокус исследований был сконцентрирован на межпоколенческих различиях. Есть пять категорий, по которым сравнивают поколения: мотиваторы; профессиональный рост; отношение к правилам; власть и иерархия; отношение к обучению, обучение и развитие и рабочая среда.

В то время как разница между поколениями обнаружена в различных исследованиях, определяющие поколения остаются специфичными для каждого общества (D. Hole, L. Zhong, & J. Schwartz, 2010) [33]. Исследователи в азиатском контексте, как правило, использовали тот же классификационный метод западных ученых, хотя многие из значимых событий, упомянутых в контексте развитых стран, не относятся к Азии. Некоторые ученые (H. C. Yu & P. Miller, 2005) [34] обнаружили, что различия, прогнозируемые между поколениями в мировой литературе, неприменимы в азиатском контексте.

С. Р. Egri & D.A. Ralston (2004) [35] выявили четыре когорты различных поколений в китайском контексте: республиканское (родились 1930-е – 1950-е гг.), консолидации (1951-е – 1960-е), культурной революции (1961-е – 1970-е) и социальной ре-

формы (1971-е – 1975-е). Было обнаружено, что последние поколения в Китае и США имеют меньше различий и больше сходства в личных ценностях.

S. M. Noble & C. D. Schewe (2010) [36] предлагают четко различать поколения развивающихся стран, отличие которых основано на политических, исторических и культурных аспектах традиции. Авторы иллюстрируют различия в классификации поколений различных азиатских стран. 1-е Бэби-бумеры (1946-е – 1950-е) имеют большое финансовое благополучие, самоопределяются. «Денс»-поколение (1951-е – 1960-е) преданные, образуют сообщество духовности. “Shinjinrui” – поколение (1961-е – 1970-е), которому присущ индивидуализм, отсутствие необходимых навыков лидерства, важных для укрепления их позиции. 2-е Бэби-бумеры (1971-е – 1975-е) – для них важны сбережения, они трудолюбивы и адаптивны. Сообществу «Пузырь» (1976-е – 1986-е) присущи индивидуализм, выразительность. “Shinjinrui”-младшие, или поколение Z (1987-е – 1995-е), делают уклон в сторону стабильных корпоративных рабочих мест. Как утверждают авторы, неоднородность поколений в азиатском контексте требует дальнейшего исследования.

Интерес представляют и исследования поколений Индии (S. Vasanthi, 2012) [37]. Автор показывает, что при кажущейся однородности населения Индии оно очень многообразно по религиозным, социальным и другим показателям. S. Vasanthi полагает, что сельское и городское население Индии находится на разных стадиях эволюции. Если на Западе выделяют четыре основных поколения, представляющих работающее население, то в Индии таковых три: традиционное поколение – консерваторы (1948–1968 гг.), нетрадиционное поколение – интеграторы (1969–1980 гг.) и поколение Y (1981 г.). Кластерный анализ данных показал, что поколения отличаются по показателям: согласие и толерантность, долг в отличие от гедонизма, предпочтение семейных отношений, предпочтение иерархии. Эти данные принципиально отличаются от данных западных ученых.

В евро-азиатском контексте России также можно выделить особые поколения. К сожалению, некоторые авторы переносят западную схему на российские условия, но не все.

В. Дубин, А. Гражданкин, А. Толстых (1993) [38] провели исследование и выявили пять поколенческих групп в СССР. Консерваторы (1920–1930-х гг. р.) характеризуются религиозностью, завистливостью и наличием многих внутренних запретов; Конфликтующие (1931–1940 гг. р.) – порождают конфликты, радуют за государство, выступают за усиление наказания; Первое послевоенное поколение (1945–1950 гг. р.) – эскаписты, реалисты, кривят душой для пользы дела, считают себя специалистами; Терпимые (1950–1960 гг. р.) – поддерживают честный большой заработок, предрасположены к благотворительности, уважительно относятся к науке, терпимы к хиппи, алкоголикам и др.; Открытые (1970–1980 гг. р.) – стараются не упустить свое, стараются быть самим собой, говорить, что думают, сочувственно относятся к миллионерам, нерелигиозны и т. д. [39]

У многих российских исследователей наблюдается расхождение временных границ, определяющих поколения. Так, Г. Л. Смирнов определил пять поколений со времен Октябрьской революции по 50-е гг. [40] Важным представляется вопрос о точке отсчета рождения поколений. Хотелось бы заметить, что и перед западными учеными стоит эта проблема.

В наших исследованиях эмпирически мы выделили группы поколений Юга России относительно значимого исторического события перестройки. Были определены следующие группы поколений: постсоветские (2000–2005 гг. р.), переходные (1980–1985 гг. р.), романтические (1960–1965 гг. р.), советские (1940–1945 гг. р.). Эмпирическим путем мы установили характеристики этих поколений. Постсоветское поколение обнаруживает независимые представления своего «Я»; для них значимы комму-



никативные, гедонистические смыслы; образ мира содержит значения сильный, активный, светлый, сложный; приоритетны ценность спокойствия в стране и мире, индивидуалистические установки; носители инновационной ментальности. Переходное поколение характеризует свой образ мира как включающий значения любимый, хаотичный, светлый, сложный; для них значимы семейные смыслы, зависимое «Я»; коллективистские установки. Романтическое поколение характеризуют: ценности равенства, здоровья; семейные смыслы; значения образа мира светлый, тяжелый; гедонистические смыслы. Советское поколение характеризуют: зависимые представления своего «Я»; ценности красоты, природы и искусства; семейные смыслы, экзистенциальные смыслы; значения образа мира напряженный, сложный; носители традиционной ментальности.

Удивительным образом в рамках одного поколения также можно наблюдать культурные сходства и различия. Нами было проведено исследование типов ментальности по методике В. И. Пищик, выявляющей традиционный, переходный, инновационный и постинновационный типы ментальности. Респонденты – представители поколения Y различных национальностей г. Ростова-на-Дону, всего 500 человек.

По результатам традиционной ментальностью обладают в большей степени дагестанцы, чеченцы, турки, грузины и азербайджанцы, а также частично татары. В данных культурах преобладают исламские традиции, которые слабо подвержены трансформациям. При этом у чеченцев, дагестанцев, лезгинов, кумыков, придерживающихся ислама, проявляется инновационная ментальность. Также инновационная ментальность больше выражена у русских, грузин. У грузин и украинцев сильнее выражена переходная ментальность, а у даргинцев, русских и грузин выражена еще и постинновационная ментальность. Следовательно, независимо от сильного влияния национальных традиций, у данных групп представлены инновационная, переходная и постинновационная ментальности.

Предложенные данные не претендуют на исключительность, остается проблема многообразия моделей поколений.

Таким образом, мы видим, что при построении классификаций поколений необходимо учитывать культурный и исторический контексты. Даже в рамках одного государства наблюдаются некоторые расхождения между классификациями поколений. И невозможно переносить модели, предлагаемые в одних культурах, на другие, что наглядно представлено в методологических принципах кросскультурной психологии [41]. Как отмечает Д. Моцумото, мы являемся свидетелями перехода от кросскультурной психологии к культурной психологии (даже, может быть, к многокультурной), что будет увеличивать точность психологических знаний.

Исследования показывают, что люди общаются на основе их поколенческих фонов. Каждое поколение имеет свои психологические особенности, отношения, поведения, ожидания, привычки и мотивацию. Знание отличий поколений и умение общаться с разными поколениями может устранить многие крупные столкновения и недоразумения на рабочих местах и в мире.

### **Выводы**

1) Поколение как особая социальная группа, порождаемая неповторимыми историческими условиями жизни и играющая особую роль в обществе, продуцирует специфическую ментальность, отличную от других поколений.

2) В поисках психологических закономерностей, объясняющих поведение людей, ученые группируют поколения в определенные типы, приписывая им различные социально-психологические и психологические характеристики.

3) Создаваемые типологии поколений не могут удерживать свое постоянство в рамках отдельных культур и модифицируются. Можно выделить типологии поколений западных стран, азиатских и евро-азиатских.

4) Остается острой проблема определения границ поколений, которые на сегодня являются величиной непостоянной.

5) Можно наблюдать разнообразие в рамках одного поколения, если ее представители являются носителями различных национальных групп.

### Ссылки на источники

1. Пищик В. И. Личностные черты и ментальность поколений // Вопросы. Гипотезы. Ответы: Наука XXI века. – Краснодар, 2014. – С. 37–50.
2. Сапоровская М. В. Психология семьи и межпоколенных отношений. – Кострома: Изд-во КГУ им. Н. А. Некрасова, 2011.
3. Толстых А. В. Опыт конкретно-исторической психологии личности. – СПб.: Алтея, 2000. – 287 с.
4. Inglehart R., Welzel C. Political Culture and Democracy // New Directions in comparative Politics / ed. by H. Wiarda. – N. Y.: Westview Press, 2002. – P. 141–164.
5. Schaming R. (2005). Multiple generations in workplace: Now what?. Available online at: <http://www.noomii.com/articles/86-managing-multigenerations-in-todays-workplace> Accessed 03.09.11.
6. Joshi A., Dencker J. C., Franz G., & Martocchio J. J. (2010). Unpacking generational identities in organizations. *Academy of Management Review*, 35(3), pp. 392–414.
7. Giancola F. (2006). The generation gap: more myth than reality. *Human Resource Planning*, 29(4), p. 33.
8. Kupperschmidt B. R. (2000). Multigeneration employees: strategies for effective management. *The Health Care Manager*, 19(1), p. 66.
9. Ibid.
10. Vasanthi S. (2012) Multi generations in the workforce: Building collaboration. *IIMB Management Review*, Vol. 24, Is. 1, pp. 48–66.
11. Noble S. M., & Schewe C. D. (2003). Cohort segmentation: an exploration of its validity. *Journal of Business Research*, 56(12), pp. 979–987.
12. Twenge J. M., & Campbell S. M. (2008). Generational differences in psychological traits and their impact on the workplace. *Journal of Managerial Psychology*, 23, pp. 862–877.
13. Альперович В. Д. Влияние значимых жизненных событий взаимодействия с другими на возникновение кризиса системы отношений личности // Российский психологический журнал. – 2009. – Т. 6. – № 5. – С. 44–48.
14. Там же.
15. Бейкер К., Гиппенрейтер Ю. Б. Влияние сталинских репрессий конца 30-х годов на жизнь семей в трех поколениях // Вопросы психологии. – 1995. – № 2. – С. 66–84.
16. Там же.
17. Ноэль-Нойманн Э., Петерсен Т. Все, но не каждый. Введение в методы демоскопии / пер. с нем. Л. Н. Рыбаковой и Е. В. Невмержицкой; науч. ред. и автор вступ. ст. Н. С. Мансуров. – М.: МГУКИ, 2007.
18. Egri C. P., & Ralston D. A. (2004). Generation cohorts and personal values: a comparison of China and US. *Organization Science*, 15(2), pp. 210–220.
19. Рюмина Л. И. Социокультурные предпосылки манипулирования (на примере русской культуры): монография. – LAP LAMBERT Academic Publishing GmbH & Co, Германия, 2010. – 68 с.
20. Meriac J. P., Woehr D. J., & Banister C. (2010). Generational differences in work ethic: an examination of measurement equivalence across three cohorts. *Journal of Business Psychology*.
21. Rood S. A. (2011). Understanding generational diversity in the workplace: what resorts can and are doing? *Journal of Tourism Insights*, 1(1), 79e89, Article 10.
22. Kim D. J. (2008). Generation gaps in engineering?. Available online at: [http://sdm.mit.edu/docs/kim\\_thesis.pdf](http://sdm.mit.edu/docs/kim_thesis.pdf) Accessed 03.09.11.
23. Ibid.
24. Ibid.
25. Ibid.
26. Murphy S. A. (2007). Leading a multigenerational workforce. Available online at: NW, Washington: AARP project [http:// assets.aarp.org/www.aarp.org/\\_cs/misc/leading\\_a\\_multigenerational\\_workforce.pdf](http://assets.aarp.org/www.aarp.org/_cs/misc/leading_a_multigenerational_workforce.pdf).
27. Ibid.
28. Ibid.
29. Ibid.

30. Ibid.
31. Morgan C. N., & Ribbens B. A. (2006). Generational differences in the workplace. Available at: <http://www.midwestacademy.org/Proceedings/2006/papers/paper14.pdf> Accessed 04.09.11.
32. Ibid.
33. Hole D., Zhong L., & Schwartz J. (2010). Talking about whose generation? Why western generational models can't account for a global workforce. Issue 6, Available online at: [http://www.deloitte.com/view/en\\_US/us/Insights/Browse-by-content-Type/deloitte-review/5d6e2bb18ef26210-VgnVCM100000ba42f00aRCRD](http://www.deloitte.com/view/en_US/us/Insights/Browse-by-content-Type/deloitte-review/5d6e2bb18ef26210-VgnVCM100000ba42f00aRCRD).
34. Yu H. C. & Miller P. (2005). Leadership style – The X generation and baby boomers compared in different cultural contexts. *Journal of Leadership and Organization Development*, 26(1), pp. 35–50.
35. Ibid.
36. Ibid.
37. Ibid.
38. Ibid.
39. Kupperschmidt B. R. (2000) Op. cit, pp. 154–160.
40. Смирнов Г. Л. Советский человек: формирование социалистического типа личности. – М.: Политиздат, 1980.
41. Психология и культура / под ред. Д. Мацумото. – СПб.: Питер, 2003.

#### **Vlada Pishchik,**

*Doctor of Psychological Sciences, Professor at the chair of Psychology and Human Resources, Institute of Management, Business and Law, Rostov-on-Don*

[vladaph@yandex.ru](mailto:vladaph@yandex.ru)

#### **Psychological features of generation in cultural context**

**Abstract.** The paper presents the problem of psychological characteristics of generations depending on the cultural context and gives the American, Chinese, Indian and Russian generation models. The transfer of generation conceptualization is impossible without historical and cultural conditions of their development and formation. Empirically determined features of modern generations of Southern Russia show the differences between generations and within one generation.

**Key words:** generation, characteristics, generation peculiarities, types of generations, cultural context.

#### **References**

1. Pishchik, V. I. (2014) "Lichnostnye cherty i mental'nost' pokolenij", *Voprosy. Gipotezy. Otvety: Nauka XXI veka*, Krasnodar, pp. 37–50 (in Russian).
2. Saporovskaja, M. V. (2011) *Psihologija sem'i i mezhpokolennyh otnoshenij*, Izd-vo KGU im. N. A. Nekrasova, Kostroma (in Russian).
3. Tolstyh, A. V. (2000) *Opyt konkretno-istoricheskoy psihologii lichnosti*, Alteja, St. Petersburg, 287 p. (in Russian).
4. Inglehart, R. & Welzel, C. (2002) "Political Culture and Democracy", in Wiarda, H. (ed.) *New Directions in comparative Politics*, Westview Press, N. Y., pp. 141–164 (in English).
5. Schaming, R. (2005) *Multiple generations in workplace: Now what?*. Available at: <http://www.noormii.com/articles/86-managing-multigenerations-in-todays-workplace> Accessed 03.09.11 (in English).
6. Joshi, A., Dencker, J. C., Franz, G. & Martocchio, J. J. (2010) "Unpacking generational identities in organizations", *Academy of Management Review*, 35(3), pp. 392–414 (in English).
7. Giancola, F. (2006) "The generation gap: more myth than reality", *Human Resource Planning*, 29(4), p. 33 (in English).
8. Kupperschmidt, B. R. (2000) "Multigeneration employees: strategies for effective management", *The Health Care Manager*, 19(1), p. 66 (in English).
9. Ibid.
10. Vasanthi, S. (2012) "Multi generations in the workforce: Building collaboration", *IIMB Management Review*, vol. 24, is. 1, pp. 48–66 (in English).
11. Noble, S. M., & Schewe, C. D. (2003) "Cohort segmentation: an exploration of its validity", *Journal of Business Research*, 56(12), pp. 979–987 (in English).
12. Twenge, J. M., & Campbell, S. M. (2008) "Generational differences in psychological traits and their impact on the workplace", *Journal of Managerial Psychology*, 23, pp. 862–877 (in English).
13. Al'perovich, V. D. (2009) "Vlijanie znachimyh zhiznennyh sobytij vzaimodejstviya s drugimi na vozniknovenie krizisa sistemy otnoshenij lichnosti", *Rossijskij psihologicheskij zhurnal*, vol. 6, № 5, pp. 44–48 (in Russian).
14. Ibid.

15. Beijker, K. & Gippenreijter, Ju. B. (1995) "Vlijanie stalinskih repressij konca 30-h godov na zhizn' semej v treh pokolenijah", *Voprosy psihologii*, № 2, pp. 66–84 (in Russian).
16. Ibid.
17. Nojel'-Nojmann, Je. & Petersen, T. (2007) *Vse, no ne kazhdj. Vvedenie v metody demoskopii* MGUKI, Moscow (in Russian).
18. Egri, C. P., & Ralston, D. A. (2004) "Generation cohorts and personal alues: a comparison of China and US", *Organization Science*, 15(2), pp. 210–220 (in English).
19. Rjumshina, L. I. (2010) *Sociokul'turnye predposylki manipulirovanija (na primere russkoj kul'tury): monografija*, LAP LAMBERT Academic Publishing GmbH & Co, Germanija, 68 p. (in Russian).
20. Meriac, J. P., Woehr, D. J., & Banister, C. (2010) "Generational differences in work ethic: an examination of measurement equivalence across three cohorts", *Journal of Business Psychology* (in English).
21. Rood, S. A. (2011) "Understanding generational diversity in the workplace: what resorts can and are doing?", *Journal of Tourism Insights*, 1(1), 79e89, Article 10 (in English).
22. Kim, D. J. (2008) *Generation gaps in engineering?* Available at: [http://sdm.mit.edu/docs/kim\\_thesis.pdf](http://sdm.mit.edu/docs/kim_thesis.pdf) Accessed 03.09.11 (in English).
23. Ibid.
24. Ibid.
25. Ibid.
26. Murphy, S. A. (2007) *Leading a multigenerational workforce*. Available at: NW, Washington: AARP project [http://assets.aarp.org/www.aarp.org/\\_cs/misc/leading\\_a\\_multigenerational\\_workfor-ce.pdf](http://assets.aarp.org/www.aarp.org/_cs/misc/leading_a_multigenerational_workfor-ce.pdf) (in English).
27. Ibid.
28. Ibid.
29. Ibid.
30. Ibid.
31. Morgan, C. N. & Ribbens, B. A. (2006) *Generational differences in the workplace*. Available at: <http://www.midwestacademy.org/Proceedings/2006/papers/paper14.pdf> Accessed 04.09.11 (in English).
32. Ibid.
33. Hole, D., Zhong, L. & Schwartz, J. (2010). *Talking about whose eneration? Why western generational models can't account for a global workforce*. Issue 6, Available at: [http://www.deloitte.com/view/en\\_US/us/Insights/Browse-by-ontent-Type/deloitte-review/5d6e2bb18ef26210Vgn-VCM100000ba42f00aRCRD](http://www.deloitte.com/view/en_US/us/Insights/Browse-by-ontent-Type/deloitte-review/5d6e2bb18ef26210Vgn-VCM100000ba42f00aRCRD) (in English).
34. Yu, H. C. & Miller, P. (2005) "Leadership style – The X generation and baby boomers compared in different cultural contexts", *Journal of Leadership and Organization Development*, 26(1), pp. 35–50 (in English).
35. Ibid.
36. Ibid.
37. Ibid.
38. Ibid.
39. Kupperschmidt, B. R. (2000) Op. cit., pp. 154–160.
40. Smirnov, G. L. (1980) *Sovetskij chelovek: aormirovanie socialisticheskogo tipa lichnosti*, Politizdat, Moscow (in Russian).
41. Macumoto, D. (ed.) (2003) *Psihologija i kul'tura*, Piter, St. Petersburg (in Russian).

#### Рекомендовано к публикации:

Некрасовой Г. Н., доктором педагогических наук, профессором,  
 членом редакционной коллегии журнала «Концепт»

Поступила в редакцию <i>Received</i>	15.01.15	Получена положительная рецензия <i>Received a positive review</i>	20.01.15
Принята к публикации <i>Accepted for publication</i>	20.01.15	Опубликована <i>Published</i>	26.04.15



[www.e-koncept.ru](http://www.e-koncept.ru)

© Концепт, научно-методический электронный журнал, 2015

© Пищик В. И., 2015