A modern office lounge with people working and socializing. The scene is set in a contemporary office environment with large windows, wooden accents, and modern furniture. In the foreground, two women are sitting on a red leather sofa, looking at a laptop. In the background, a man is sitting on a wooden desk, working on a laptop. The lighting is warm and ambient, with hanging pendant lights and natural light from the windows.

Особенности взаимодействия с разными поколениями на рабочем месте

15 июня 2021

The EY logo, consisting of the letters 'EY' in a bold, white, sans-serif font, positioned above a yellow diagonal line that points towards the top right.

EY

Building a better
working world

Спикер



Аманбек Акмергенов
Старший консультант

Группа консультационных услуг по управлению персоналом

- ▶ Окончил Российский Экономический Университет им. Г. В. Плеханова по специальности «менеджмент», получил степень MBA в Geneva Business School
- ▶ Имеет международную сертификацию PHRi (Professional in Human Resources - international) от HRCI (HR Certification Institute)
- ▶ Имеет более 5 лет опыта работы в сфере управления персоналом
- ▶ Специализация на проектах в области оценки персонала, разработки инструментов оценки, разработки модели компетенций, различных исследований мнений персонала





Программа

01

Основы теории поколений

02

Характеристики поколений

03

Сложности при взаимодействии

04

Рекомендации по взаимодействию

Теория поколений

Теория была впервые разработана в 1991 году Нейлом Хоувом и Уильямом Штраусом*, которая описывает повторяющиеся поколенческие циклы и связанных с ними характерных особенностей.

Основа

Базовые (глубинные) ценности

- ▶ Основная часть формируется к 12-14 годам
- ▶ Развиваются в течение всей жизни

Что формирует систему ценностей у человека?

- ▶ Семья, друзья, сообщество
- ▶ Значительные события в обществе
- ▶ Время, когда мы были рождены

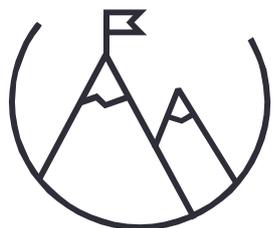
*Поколения: история будущего Америки от 1584 до 2060 года»

Что такое поколение?

Один из удобных инструментов в сфере управления персоналом. Она позволяет разрабатывать методы эффективности руководства, ориентируясь на базовые ценности различных возрастных групп.

“

Поколение - это группа людей, рожденных в определенный период времени, испытавших влияние одних и тех же событий и особенностей воспитания, с похожими ценностями.



Конфликты поколений обусловлены не разницей в возрасте, а различием ценностей.

Вызовы для работодателей

В нынешней ситуации смены поколений перед работодателями стоит вызов, как правильно выстроить работу, чтобы учесть интересы представителей всех групп.



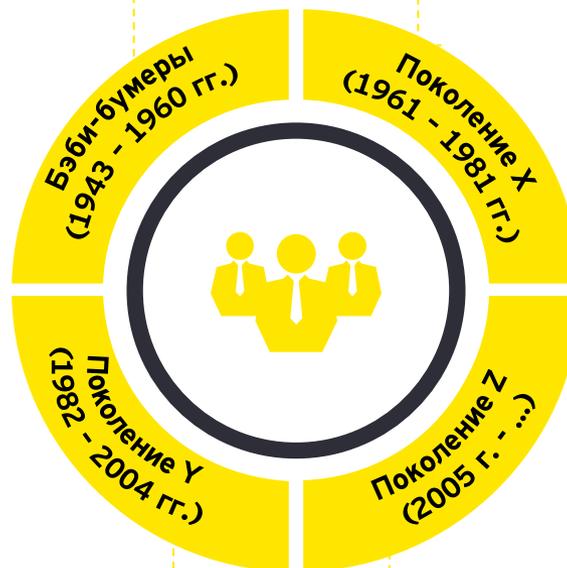
В ближайшее десятилетие представители поколений Y и Z будут составлять **¾ сотрудников компаний**. Как следствие, необходимо уже сейчас пересматривать подходы к управлению персоналом.



Характеристика поколений

- ▶ Предпочитают работать на одном предприятии при условии роста.
- ▶ Полагаются на мнение команды.
- ▶ Лояльность компании зависит от признания их работы и вклада.
- ▶ В работе важен коллектив, а также свое место в коллективе и рост, который ведет к повышению статусу.
- ▶ Важны устойчивость и социальная защищенность, стабильные условия труда.

- ▶ Особенно важен баланс между работой и личной жизнью.
- ▶ Стремятся к дальнейшим возможностям развития не только на работе, но и в личной жизни.
- ▶ Представители поколения X более устойчивы к современным тенденциям, однако, они поддерживают альтруистические ценности компаний.
- ▶ Нацелены на упорную работу и индивидуальный успех.



- ▶ Ориентация на быстрый результат, неприятие долгосрочных целей.
- ▶ Высокая ценность самореализации, содержания задач.
- ▶ Стремление к неформальному стилю общения, комфортному климату, свободному графику.
- ▶ Собственные представления о карьере;
- ▶ Сильные мотивы к содержательности, интересности работы, умеренные - к деньгам.

- ▶ Поколение Z не воспринимает авторитарный стиль управления.
- ▶ Обладают высокой самооценкой и амбициями.
- ▶ Самоактуализация имеет для них первостепенное значение.
- ▶ Характеризует высокая социальная ответственность.
- ▶ Их характеризует стремление к постоянному обучению и самообразованию, креативность.

Сложности при взаимодействии различных поколений

Согласно исследованиям, около 60% сотрудников так или иначе сталкиваются с межпоколенческими конфликтами на рабочем месте*

Конфликты возникают из-за:

- 1 Поведение других объясняется с точки зрения своих ценностей
- 2 Одинаковые слова несут разный смысл и часто расходятся с визуальными образами
- 3 Предлагаем другим то, что считаем хорошим для себя



*Источник: The Institute of Leadership & Management

Ценности поколений

Поколение ВВ

- ▶ Уверенность в своих силах
- ▶ Карьерный и профессиональный рост
- ▶ Упорство в работе
- ▶ Вовлеченность
- ▶ Отличные характеристики во всем



Поколение X

- ▶ Самостоятельность
- ▶ Равноправие
- ▶ Потребность в изменениях
- ▶ Команда под задачу
- ▶ Ценность профессионализма.

Поколение Y

- ▶ Желание быстрой карьеры
- ▶ Амбициозность и самоуверенность
- ▶ Важно мнение окружающих, ценность наставников
- ▶ Комфортная атмосфера в команде
- ▶ Важность миссии, глобальной задачи.



Поколение Z

- ▶ Работа в радость, ценность счастья
- ▶ Реалистичные, не высокие цели
- ▶ Быстрое переключение внимания
- ▶ Фрустрация при принятии решений
- ▶ Гибкое и короткое планирование

Клиповое мышление - особенность поколения Y и Z

Клиповое мышление (КМ) - усиленное развитие навыка быстрого переключения за счет длительного сосредоточения.

Главное достоинство «клипового восприятия» - большая скорость обработки информации. Другая его особенность - предпочтение нетекстовой, образной информации.



1. Принцип «8 секунд»: если за этот временной период информация не «зацепила», то человек ее пропустит
2. «Нужное и интересное»: для качественной работы с молодым поколением важно, чтобы контент был полезным

Представители поколения Z одновременно могут слушать музыку, общаться в чате, бродить по сети, редактировать фотки, делая при этом уроки. Для них характерна рассеянность, гиперактивность, дефицит внимания и предпочтение визуальных символов логике и углублению в текст.



Взаимодействие с разными поколениями (1)

- ▶ Одно решение никогда не подойдет для всех поколений.
- ▶ С сотрудниками-миллениалами проблемы и конфликты не стоит решать в публичном эмоциональном обсуждении – им важно, чтобы с ними договаривались персонально.
- ▶ Беби-бумеры больше, чем все остальные поколения, любят общие собрания для обсуждения важных проблем или глобальных задач
- ▶ Поколение Z готово идти на компромисс, если видит в нем рациональное обоснование, в то время как все остальные поколения пытаются пролоббировать свою точку зрения.
- ▶ Различие жизненного опыта и ценностей сотрудников разных поколений важно использовать с пользой, культивируя значимость взаимного обмена знаниями.
- ▶ Чтобы избежать эйджизма, не стоит злоупотреблять теорией поколений, воспринимая ее буквально



Взаимодействие с разными поколениями (2)

Бэби-бумеры

- ▶ Вовлекайте их в управленческие решения, касающиеся развития организации, делитесь с ними информацией.
- ▶ Подчеркивайте статус сотрудника, поощряйте трудовую дисциплину и самоотверженность на благо компании.

- ▶ Предоставьте им стабильные социальные гарантии.
- ▶ Выражайте благодарность за их вклад: как материальную, так и нематериальную.
- ▶ Привлекайте их в качестве наставников для следующих поколений.

Поколение X

- ▶ Предоставьте им стратегическую информацию для разъяснения целей компании.
- ▶ Предоставьте им независимость и свободу принятия решений.
- ▶ Ограничьте контроль и количество отчётов.
- ▶ Дайте возможность справляться с новыми вызовами и сложными задачами.

- ▶ Поощряйте и предоставляйте регулярную обратную связь.
- ▶ Коммуницируйте их роль в успехах компании.
- ▶ Привлекайте их в качестве наставников для следующих поколений.

Поколение Y

- ▶ Предоставьте возможности обучаться за счет компании.
- ▶ Активно поощряйте успехи и публично выражайте благодарность.
- ▶ Предоставьте возможность гибкого графика или удаленной работы.
- ▶ Поощряйте экологичность и креативность в компании.

- ▶ Активно используйте корпоративные порталы, группы в социальных сетях и другие средства, которые позволят им ощущать себя «в обществе».
- ▶ Транслируйте миссии компании, ценности, традиции компании.

Поколение Z

- ▶ Четко излагайте ценности вашей организации и демонстрируйте их в работе.
- ▶ Поощряйте творчество, свободу, нестандартный подход к выполнению задач.
- ▶ Обеспечьте прозрачную карьерную линию, возможности как горизонтального, так и вертикального развития.

- ▶ Предоставьте возможность работать по гибкому графику.
- ▶ Выстройте сильный бренд работодателя, т.к. поколение Z больше доверяют рекомендациям друзей.
- ▶ Внедряйте в работу новые технологии и элементы геймификации.

Питання та відповіді

