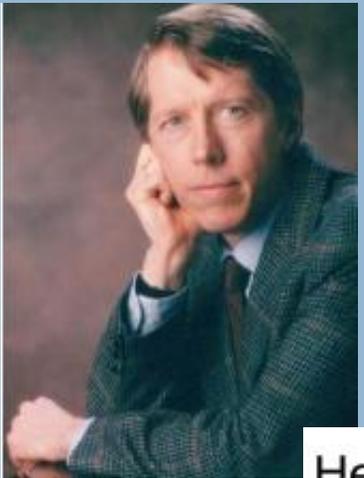




Вильям Штраус

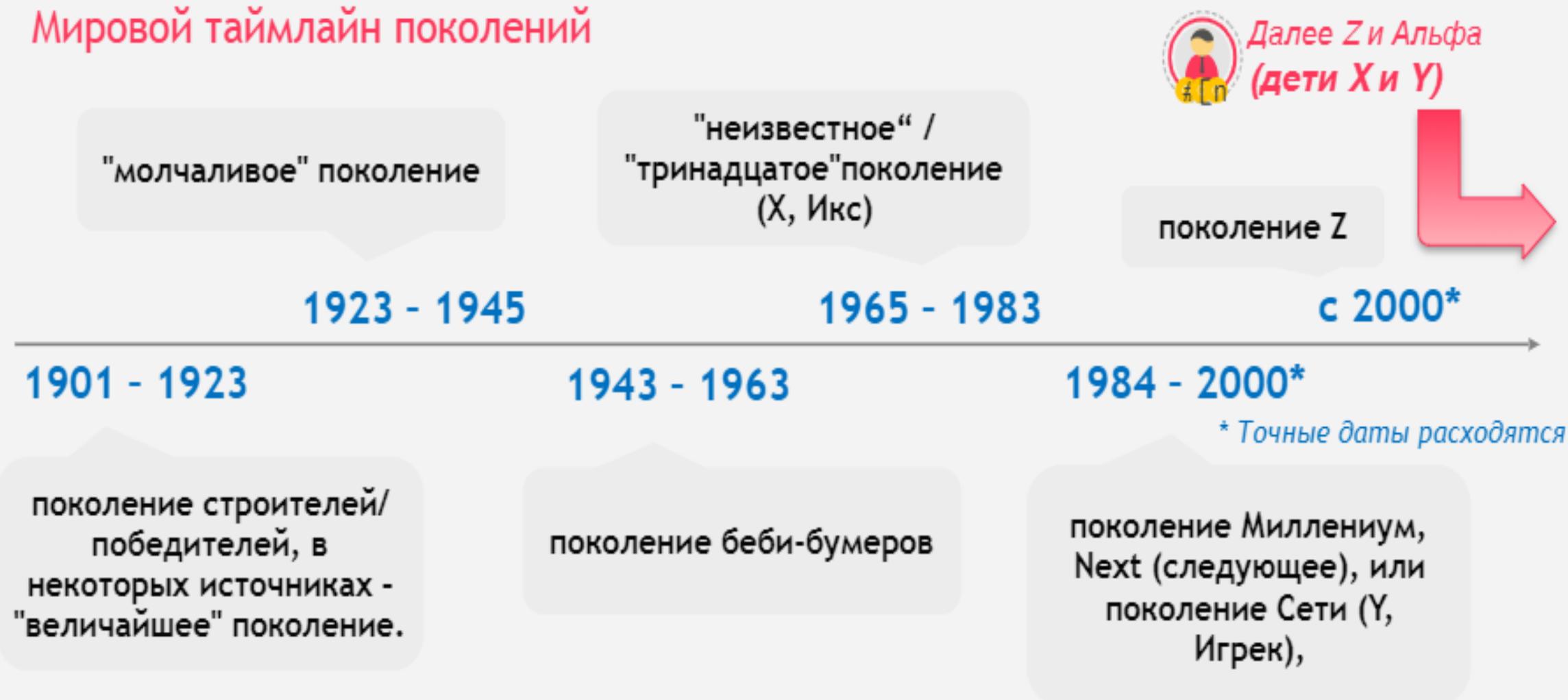


Нейл Хоув

- Теория поколений была выдвинута в 90-х гг прошлого века американскими исследователями Уильямом Штраусом и Нилом Хоувом.
- Они предположили, что людей одного возраста объединяет не только общий исторический контекст, но и сформированная под его влиянием система ценностей. При этом изменения в ценностях поколений носят циклический характер.
- Штраусс и Хоув выделили 4 типа (или архетипа, как они их называют) поколений: пророки, странники, герои и художники.

Примерно раз в 20 лет в мире рождается поколение людей с совершенно иным набором ценностей (открыли экономист Нейл Хоув и историк Вильям Штраус)

Мировой таймлайн поколений



на основе данных [исследования](#) «Young and Younger», которое провели исследовательское агентство MAGRAM MR и коммуникационное агентство PBN H+K Strategies.

КОГО ИЗУЧАЛИ?

PBN
Hill+Knowlton
Strategies

MAGRAM
MARKET RESEARCH



Целевая аудитория
**представители
поколений «Y» и «Z»**



Метод сбора данных
онлайн опрос



ПОКОЛЕНИЕ Y
18-35 лет



ПОКОЛЕНИЕ Z
14-17 лет

Выборка:
1500 человек



Сроки проведения
полевых работ
апрель-май 2017



География
**15 городов-
миллионников**

ПРО КОГО РАССКАЖЕМ?



ПОКОЛЕНИЕ Y

VS



ПОКОЛЕНИЕ Z

сфера
деятельности

64% работают
12% совмещают работу и учебу
13% домохозяйки



78% школьники
18% учатся в колледже
4% подрабатывают

ДОХОД

на члена семьи
18% менее 15 тысяч рублей
49% 15-35 тысяч рублей
33% более 35 тысяч рублей



на члена семьи
27% менее 15 тысяч рублей
40% 15-35 тысяч рублей
33% более 35 тысяч рублей

СЕМЬЯ

52% состоят в браке/ живут вместе
31% есть дети



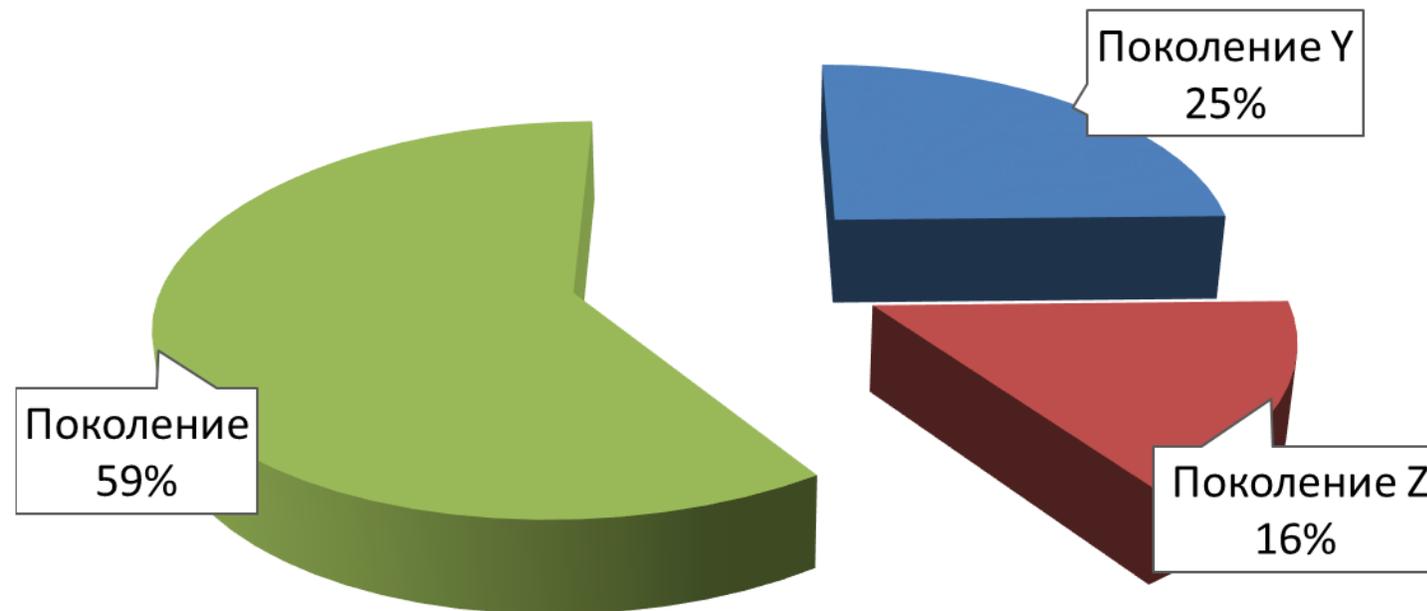
85% холосты/не состоят
в браке

По данным Росстата на 1 января 2017 года в Российской Федерации численность :

➤ поколения «Y»
(возраст от 17 до 34 лет)
составляет около 36,2 млн. человек,

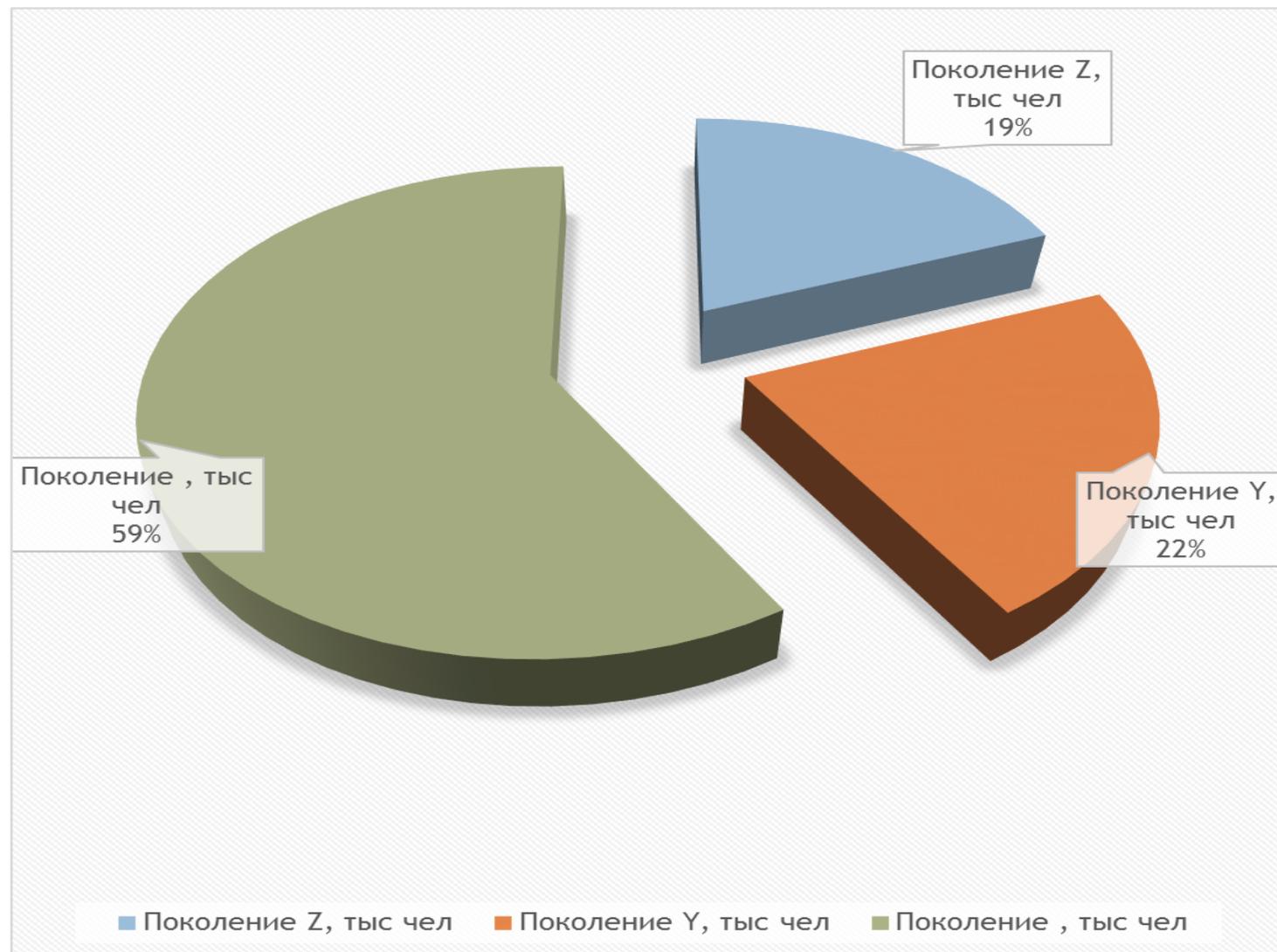
➤ поколения «Z»
(от 0 до 16 лет)
составляет около 23,2 млн. человек.

Процентный вес поколений в общем населении России



■ Поколение Y ■ Поколение Z ■ Поколение X

По данным Росстата
на 1 января 2017 года
в Костромской области



К 2025 году
игреки составят
75%
всей рабочей
силы в мире.



«поколение Сети»
«поколение Миллениум»
«Нулевые»
«поколение Next»





Дети поколения Y росли в период распада СССР, старшие из них - дети перестройки. Они видели в СМИ теракты и военные конфликты, развивались вместе с бурным ростом цифровых технологий.

- Дети, родившиеся в демографическую яму
- «Игреки» живут сегодняшним днем и не строят планы надолго. Им нужно все и желательно сразу: мир меняется слишком быстро.
- Игрек первое поколение, у которого нет героев, а есть кумиры.
- Самовыражение крайне важно для представителей поколения игреков.
- Не торопятся становиться полностью самостоятельными - вступать в брак, обзаводиться детьми, жить отдельно.
- Отличает любознательность и многозадачность
- Вкладывают деньги в опыт и впечатления: путешествия, волонтерство, стартапы
- Поколение арендаторов
- Нет авторитетов . Нежелание работать в системе жесткой иерархии – еще одна особенность «игреков».

Первое поколение живущее с интернетом, географической доступностью и карманными деньгами

95% имеют персональный компьютер и мобильный телефон

Более 15% находятся в Сети онлайн

более 50% обмениваются музыкой и фильмами через сети коммуникаций.

доля людей, которые ведут блоги (LiveJournal, FaceBook, Twitter), составляет более 30%;

В жизни для них главное - сама жизнь, они сами, их увлечения.

Предпочитают такую работу, условия которой будут полностью их устраивать, не нарушать привычного образа жизни





Свободолюбивые гаджетоманы. Технологии – продолжение их самих, нуждаются в самых современных и совершенных технологиях.

Должны понимать, что они делают и зачем, чувствовать, что их труд ценят и заслуги признают.

Рутину и однообразию не признают.



Важны гибкий график, финансовая и географическая независимость.
«фриланс - свободная занятость», «режим home-office»

Обучение, развитие, построение карьеры – основные приоритеты. Предпочитают горизонтальную карьеру - развитие профессиональных знаний, повышение квалификации

Готовы получить второе, третье образование

Работа должна быть не только интересной, но и разнообразной.

ПОКОЛЕНИЕ Y

Поколение Y - наши сотрудники. Что важно помнить:

- **другие ценности:** впечатления, независимость, опыт, неготовность к ответственности, высокая заработная плата, неготовность начинать с нуля.
- **демографическая яма 90-х:** Y не ищут работу работодатели выстраиваются за ними в очередь.
- **Проблема компаний вовсе не в "играках", а в "иксах" - Важно дать им драйв и комфорт:**
 - **50%** представителей поколения Y хотели бы работать в компаниях, которые ведут бизнес в соответствии с этическими нормами (исследование Deloitte);
 - **63%** "игреков" принимают участие в сборе средств в поддержку благотворительных организаций, а 43% занимаются волонтерской деятельностью (исследование Deloitte).

Главные профессиональные характеристики сотрудников 25-35 лет (ТОП-5)



Как управлять «Y»

- ▶ нужна сильная мотивация; покажите, какой смысл имеет их работа или выполненное задание
- ▶ вовлекайте представителей поколения Y в бизнес-игру или учебную игру. Если «игрек» не чувствует ответственности, он запросто бросит любое дело, и переключится на что-то более интересное. Они не терпят уравниловки, давления, предпочитая отказываться от сотрудничества. Они требуют вовлечения в игру, а не рутины инструкций.
- ▶ сформулировать миссию компании или мероприятия, бренд работодателя или учителя
- ▶ причастности к группе. «Игреки» привыкли состоять в сообществах соцсетей, поэтому им нравится чувствовать принадлежность к группе по работе или учебе, активно участвовать в ее жизни
- ▶ эмоциональные впечатления. Деньги для игрека важны, поскольку позволяют обустроить личную жизнь, а это для них большая ценность. В то же время «игреки» не станут эффективно и долго заниматься лишь за деньги. Попробуйте заменить денежную премию сертификатом на занятия дайвингом, на посещение фотовыставки или любого другого мероприятия, которое подарит «игреку» эмоции. Сочетание вознаграждения и эмоционального впечатления – сильный тандем мотивации.
- ▶ Обратная связь. Поколение Y не готово эффективно работать без обратной связи о качестве их работы, вкладе в общее дело. Если есть повод отметить «игрека», сделайте это. Если есть вопросы к качеству его работы, озвучьте их в виде развивающей обратной связи (проведите работу над ошибками, дайте рекомендации).

ПОКОЛЕНИЕ Y

Как работать с Y

- выбирают работодателя, руководствуясь теми же принципами, что и при выборе одежды, мест отдыха и гаджетов:
 - *учитываются бренд, имя компании, информация на сайте, отзывы, статьи и публикации, активность в соцсетях, корпоративная культура, соответствующая духу времени, личные впечатления.*
- дробить задачи;
- дружить с ними, интересоваться их жизнью, хвалить;
- помогать формировать им собственный опыт;
- работа - средство получения вознаграждения. Важно знать даты и правила получения заработной платы. Важно - быстрое вознаграждение;
- изменение подхода в управлении X-ами к сотрудникам поколения Y. Либо смена менеджеров.

GENERATION





Мотивация

- Неформальный подход ко всему.
- Удаленная работа и образовательные программы
- Удобные, красивые, комфортные офисы или классы
- Мелкое дробление целей, которые ставятся перед сотрудниками
- Не строить долгосрочных планов (максимум - год)
- Подбор кандидатов с повышенным вниманием к интересу выполняемой работы (падает интерес - уходит сотрудник).
- Корпоративные СМИ, порталы, группы в социальных сетях (для ощущения себя «в обществе»).
- Активная форма наставничества
- Активное использование устного поощрения-благодарности
- Вознаграждение - за конкретные достижения, за результат

Образование

- вид опыта, очень практическое обучение. Изучаются не дисциплины, а те аспекты, которые нужны для конкретной работы.
- Открыты к опыту других культур, к новым знаниям, путешествиям, отличаются либеральностью взглядов.
- Учатся на практике, ценят неформальное обучение, удаленное обучение, хотят видеть конечную выгоду от обучения.

Девиз поколения зетов «Я - это я, и никакие сравнения не уместны»

*цифровое поколение, цифровая среда,
клиповое мышление, юзеры,
инфантилизация, интровертированный
индивидуализм, аутизация*



Поколение «Z»

- то дети мультимедийных технологий; поколение, родившееся в информационном обществе
- представители поколения Z «связаны» между собой благодаря таким вещам, как интернет в целом, YouTube, мобильные телефоны, SMS и MP3-плееры и т.д. Они используют все средства для общения в Сети - сутками сидят в социальных сетях, играют в онлайн-игры, постоянно рассказывают о своей жизни в блогах и общаются по ICQ или в Skype, Вконтакте и др.
- Многие живут в Сети в придуманных мирках, но некоторые пишут правдиво и откровенно - они очень открыты и это часто шокирует людей старшего возраста.
- клиповое мышление: способность краткого и красочного восприятия окружающего мира посредством короткого, яркого посыла, воплощенного в форме видеоклипа, мини-новостей, формата твитов или статусов в соцсетях; неспособность системно воспринимать информацию, системно мыслить и, соответственно, излагать свои мысли.
- Основной отличительной особенностью нового поколения - это клиповое мышление.
- На первый план выходят виртуальные развлечения, привычка быстрого исполнения желаний нажатием одной кнопки

БЫСТРОЕ ПЕРЕКЛЮЧЕНИЕ ВНИМАНИЯ: средний период концентрации представителя поколения Z на одном объекте - 8 СЕКУНД; информация потребляется маленькими порциями

НАГЛЯДНОСТЬ ИНФОРМАЦИИ: иконки, смайлики и картинки заменяют текст

ГЛАВНЫЙ ЗАПРОС ОТ ЖИЗНИ - БЫТЬ СЧАСТЛИВЫМ: наслаждение жизнью, получение от нее удовольствия, ценность каждого мгновения и любовь к себе

СТАТЬ СЧАСТЛИВЫМ МОЖНО ТОЛЬКО, ЕСЛИ НАЙДЕШЬ СВОЙ ПУТЬ

ТРУДНОСТИ ОЗНАЧАЮТ ТО, ЧТО ПУТЬ ВЫБРАН НЕВЕРНЫЙ

УСПЕХ ИЗМЕРЯЕТСЯ НЕБОГАТСТВОМ И СТАТУСОМ, А РАЗНООБРАЗИЕМ ЖИЗНИ И УДОВОЛЬСТВИЕМ

СЛОВА «КАРЬЕРА» И «ПРЕСТИЖНАЯ РАБОТА» ПРАКТИЧЕСКИ НЕ ЗВУЧАТ

«ВКАЛЫВАТЬ» МОЛОДЫЕ ЛЮДИ НЕ ГОТОВЫ

РАБОТА ДОЛЖНА ПРИНОСИТЬ УДОВОЛЬСТВИЕ, ДОХОД И НЕ ОТНИМАТЬ МНОГО ВРЕМЕНИ

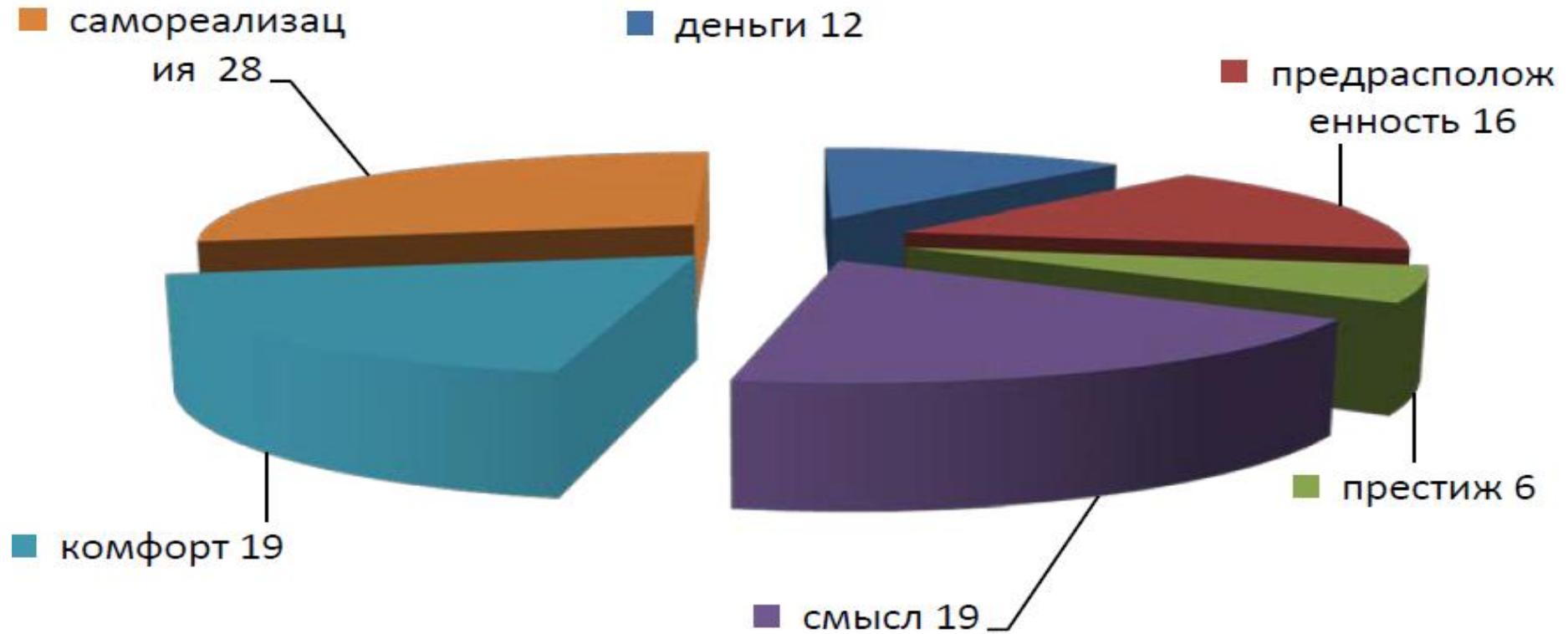
ОЖИДАЮТ ПОХВАЛЫ НА ЛЮБОЕ ДЕЙСТВИЕ И ВО ВЗРОСЛОЙ ЖИЗНИ

СОЗДАНИЕ ХОРОШЕЙ СЕМЬИ - БОЛЕЕ ВАЖНАЯ ЦЕЛЬ, ЧЕМ ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ РЕАЛИЗАЦИЯ

БЫТЬ «ОДИНОЧКОЙ» - ЭТО ПРОВАЛ И ВЫПАДЕНИЕ ИЗ СОЦИУМА: одиночество не означает независимость и свободу

СТАВЯТ ПЕРЕД СОБОЙ НЕАМБИЦИОЗНЫЕ ЦЕЛИ, ЧТОБЫ НЕ РАЗОЧАРОВАТЬСЯ

мотивы профессионального выбора



- 
- ▶ не знают чего хотят пока это не попробуют,
 - ▶ привыкают к снисходительным, завышенным оценкам в свой адрес,
 - ▶ ожидают опеки и попечительства на каждом шагу своей самостоятельной жизни.
 - ▶ Зеты требуют больше внимания к своей индивидуальности, ожидают более адресных предложений профессиональной занятости,
 - ▶ будут гораздо хуже справляться с командой работой, на них слабо влияет коллектив и в меньшей степени мотивирует общий успех,



- ▶ готовы неспешно и скрупулезно вникать в заинтересовавший их вопрос,
- ▶ уважают тех, кто лучше владеет важными для них компетенциями,
- ▶ с удовольствием становятся наставниками для других в актуальных для них сферах.
- ▶ готовы досконально совершенствовать свои уникальные индивидуальные профессиональные возможности,
- ▶ принимают персональную ответственность и не пытаются ее переложить на других,
- ▶ меньше конфликтно конкурируют и стремятся создать собственную профессиональную «нишу».

Что делать?

- ▶ Как можно раньше вовлекать в реальные социальные и профессиональные отношения и формировать их дорожную карту профессионализации,
- ▶ Формировать объективную самооценку, детализируя критерия и показатели личностного и профессионального роста, создавая условия для выявления сильных и слабых сторон карьерного развития с выходом на коррекцию индивидуальной траектории роста,
- ▶ Индивидуальное сопровождение и персональный коучинг на начальных этапах профессионализации постепенно сменять вовлечением самого зета в наставничество (возможно по отдельным компетенциям), что позволит ему преодолевать инфантильность,
- ▶ Как можно раньше включать зетов в процессы приобретения профессионального опыта, реальной ответственности, например через добровольчество, ученические стажировки, вовлечения в профессиональные проекты.

Что делать?

- ➔ создавать технологии индивидуальной поддержки и сопровождения карьерного роста, стремясь раскрыть уникальный потенциал, развивать систему наставничества,
- ➔ уделять особое внимание командной работе, групповому взаимодействию
- ➔ развивать систему формирования социальной компетентности, реализации индивидуального личностного потенциала в профессиональной деятельности (коммуникативные и когнитивные навыки, работа в команде, управление своим личностным и карьерным ростом и т.д.
- ➔ поощрять персональную ответственность,
- ➔ сочетать возможности получения разнообразных профессиональных компетенций, позволяющих зетам развивать и применять различные грани своей индивидуальности

Основной целью мероприятий по профориентации должно стать:

- приобретение выпускниками над профессиональных компетенций, на основе которых в дальнейшем можно надстраивать любые узкоспециализированные умения и которые помогут быть эффективным в любой выбранной области.
- согласно «Атласу будущих профессий», основными навыками, которые будут иметь наиболее высокую ценность в глазах работодателей, в ближайшие десять лет станут системное мышление, а также умения взаимодействовать с людьми, управлять
- Использование в профориентации сетевых инструментов, гаджетов
- Профориентационные мероприятия делать яркими, запоминающимися, эмоциональными, но короткими
- Отдавать предпочтение виртуальным экскурсиям, площадкам
- Использовать игровые технологии
- Привлекать работодателей

FIVE GENERATIONS WORKING SIDE BY SIDE IN 2020

