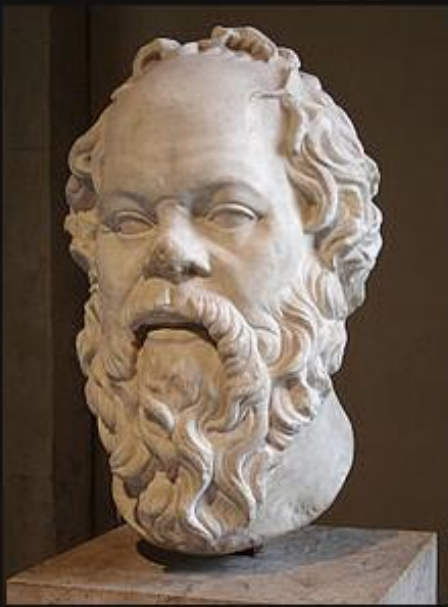


X,Y,Z – уравнение поколений

Бизнес-консультант
Юлия Кульчицкая

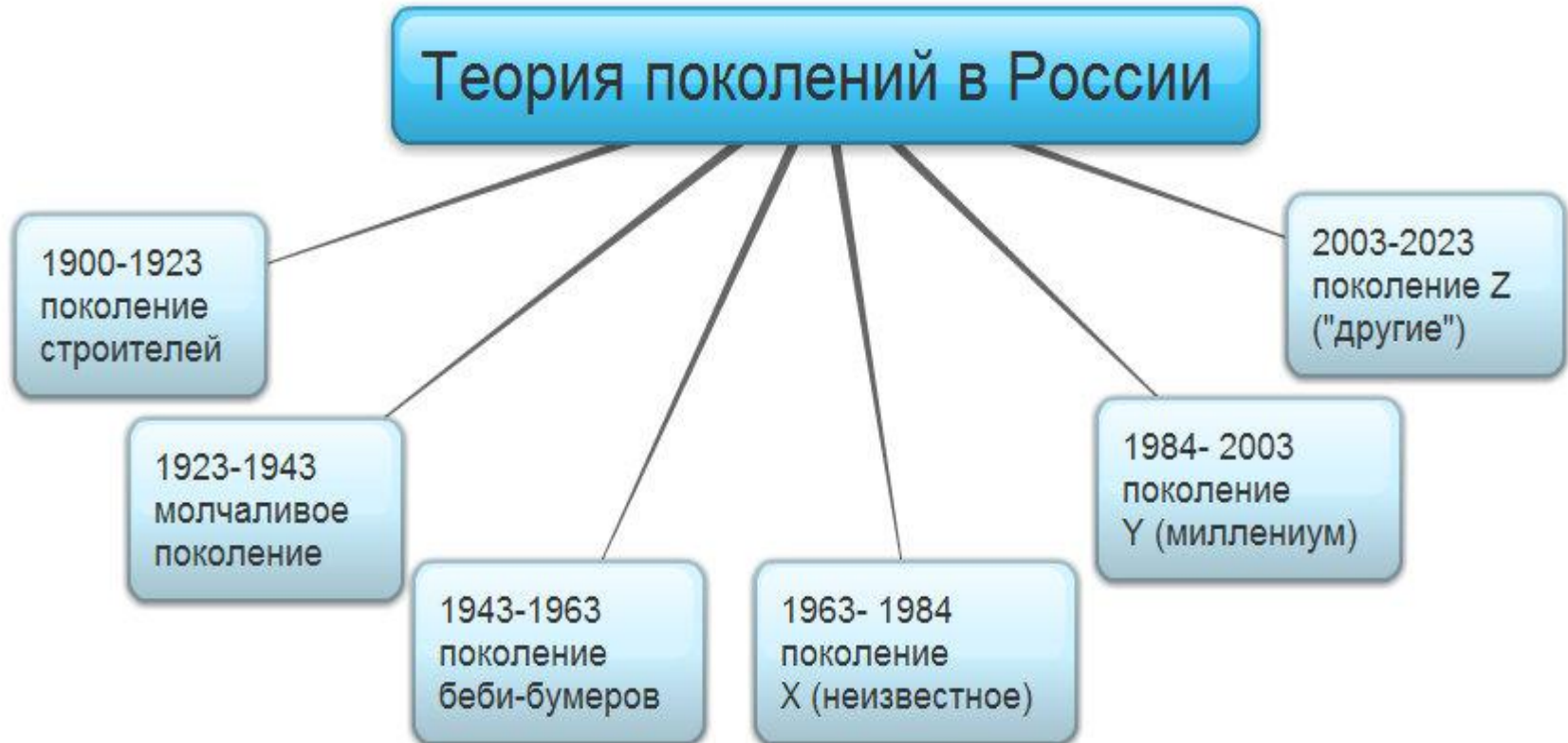




Нынешняя молодежь привыкла к роскоши, она отличается дурными манерами, презирает авторитеты, не уважает старших, дети спорят со взрослыми, жадно глотают пищу, изводят учителей.

(Сократ)

СЕГМЕНТАЦИЯ **VS** ТЕОРИЯ ПОКОЛЕНИЙ





Baby Boomers

1946 – 1964

Лучшие рабочие черты

Оптимизм



Хорошие наставники



Сильная рабочая этика



Gen X-ers

1965 – 1979

Лучшие рабочие черты

Независимость



Инновационность



Хорошие коммуникаторы



Millennials

1980 – 1995

Лучшие рабочие черты

Технически подкованные



Любят сотрудничество



Сфокусированны
на высшей цели



Gen Z-ers

Born after 1996

Лучшие рабочие черты

С гаджетами на «ты»



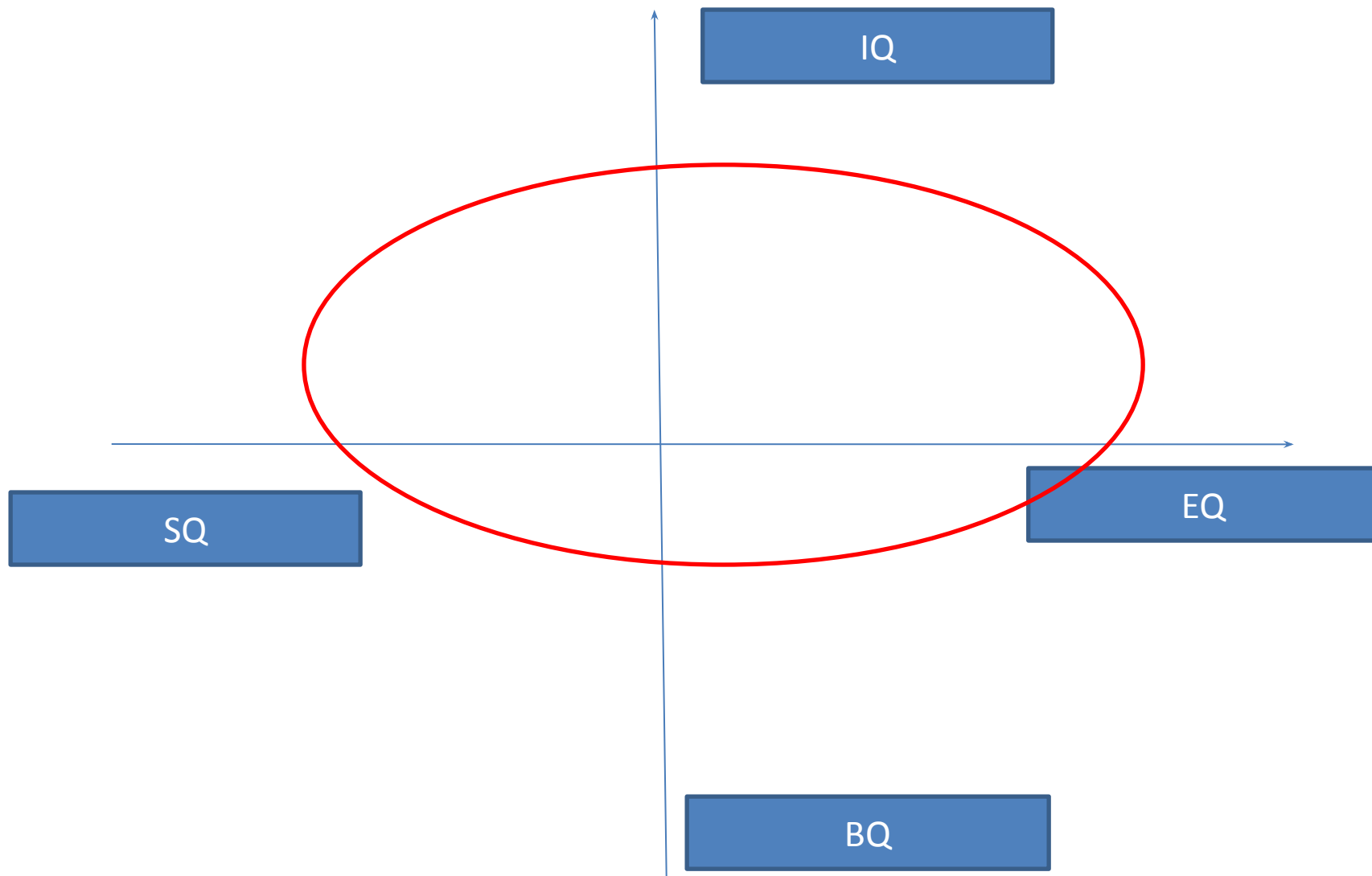
Практичные



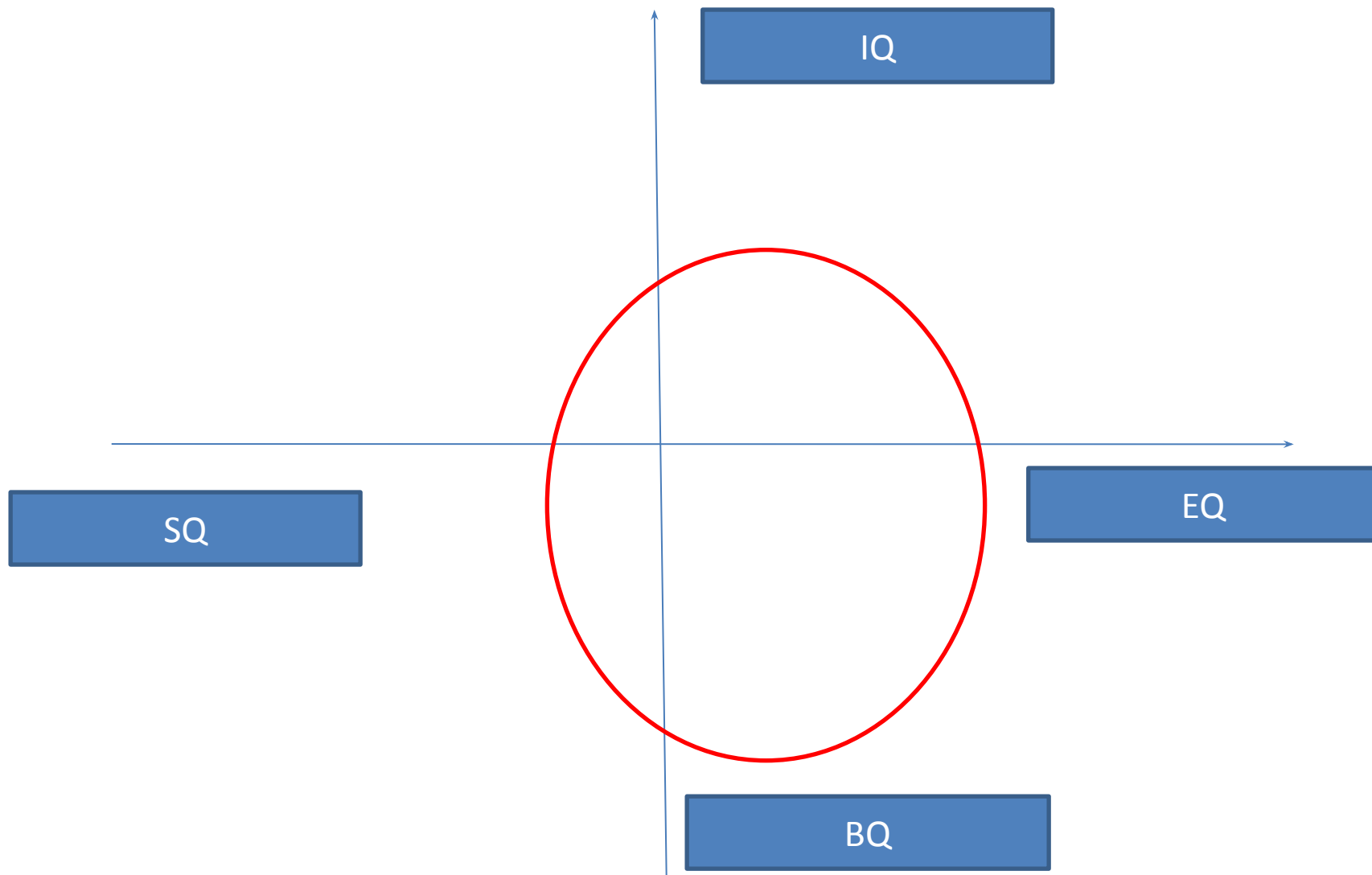
Многозадачны

Поколение	Возраст в 2017 году	Кол-во человек
Молчаливое поколение 1924-1943	95 -75 года	14 850 220
Беби-бумеры 1944-1963	73-53 года	33 401 186
Поколение X 1964-1984	53-33 год	45 833 847
Поколение Y 1985-2000	32 – 17 лет	36 848 000
Поколение Z 2001...	От 17 лет и младше	13 240 324

Поколение X



Поколение Y



Приметы Y

1. Они обладают большей внутренней свободой, раскрепощённые и не боятся показывать свои слабости, стараются быть собой. Это важно для того, чтобы сотрудники работали как единая команда. Y легко сообщит «я не знаю, давайте вместе». Их за это и любят
2. Они свободнее общаются с людьми вне зависимости от их опыта, возраста и статуса, уверенные, что «все одинаковые».
3. Им чуждо чиновничество, что позволяет им пробираться туда, где более взрослый коллега пасует перед погонами и кабинетами.
4. Они ближе к своим командам, их контакты теплее и этим они вовлекают своих коллег в процесс работы
5. Они умеют и любят учиться. Их знания часто выходят за рамки должностных инструкций и стандартов.
6. Они по-настоящему увлекаются процессом. Конечно, по окончании проекта отдача будет по полной программе

<p style="text-align: center;">X (51-31 год)</p>	<p style="text-align: center;">Y (30-15 лет)</p>
<p>Образование, обучение</p>	
<p>Питают склонность к фундаментальному, всестороннему образованию</p>	<p>Предпочитают моделировать себя в профессиональном отношении, используя «мозаичный» подход - изучаю только нужное сейчас</p>
<p>Системное поэтапное обучение</p>	<p>Экстернатура, курсы, тренинги, он-лайн курсы</p>

<p style="text-align: center;">X (51-31 год)</p>	<p style="text-align: center;">Y (30-15 лет)</p>
<p>В трудовой деятельности</p>	
<p>Решающее значение при выборе работы оказывает размер заработной платы</p>	<p>При выборе работы отдают предпочтение комфортным условиям, хотя имеют четкий диапазон заработной платы, за которую готовы работать</p>
<p>Нацелены на стабильность и готовы упорно трудиться для ее достижения. Могут долго работать в некомфортных условиях</p>	<p>Амбициозны и легки на подъем, но при недостаточной мотивации довольствуются малым "не перенапрягаются"</p>
<p>Отличные наставники, обладают глубокими, системными знаниями</p>	<p>Отличаются завышенной самооценкой, легко требуют высокую зп</p>
<p>Карьерный рост через длинный период времени</p>	<p>Ранний старт в работе, карьерные взлеты</p>
<p>Легко подстраиваются к корпоративным стандартам, т.к. привыкли и комфортно чувствуют себя в коллективе</p>	<p>Плохо адаптируются к стандартной корпоративной среде, слишком сильно ценят личную индивидуальность</p>
<p>Расценивают дополнительную работу как доверие , при этом многие демотивированы многолетней нагрузкой. Черта поколения - профессиональное выгорание, усталость</p>	<p>Воспринимают дополнительную работу как обман - нарушение договоренностей</p>

X
(51-31 год)

Y
(30-15 лет)

В жизни

Ценят живое общение, трудно общаются письменно, по телефону

Предпочитают решать вопросы онлайн, реже по телефону, еще реже лично

Предпочитают использовать имеющийся опыт и знания, медленно осваивают новое, т.к. глубоко вникают в вопрос

Готовы браться за что-то новое, но желательно — в комфортной среде, без жесткого прессинга. Очень быстро набирают опыт

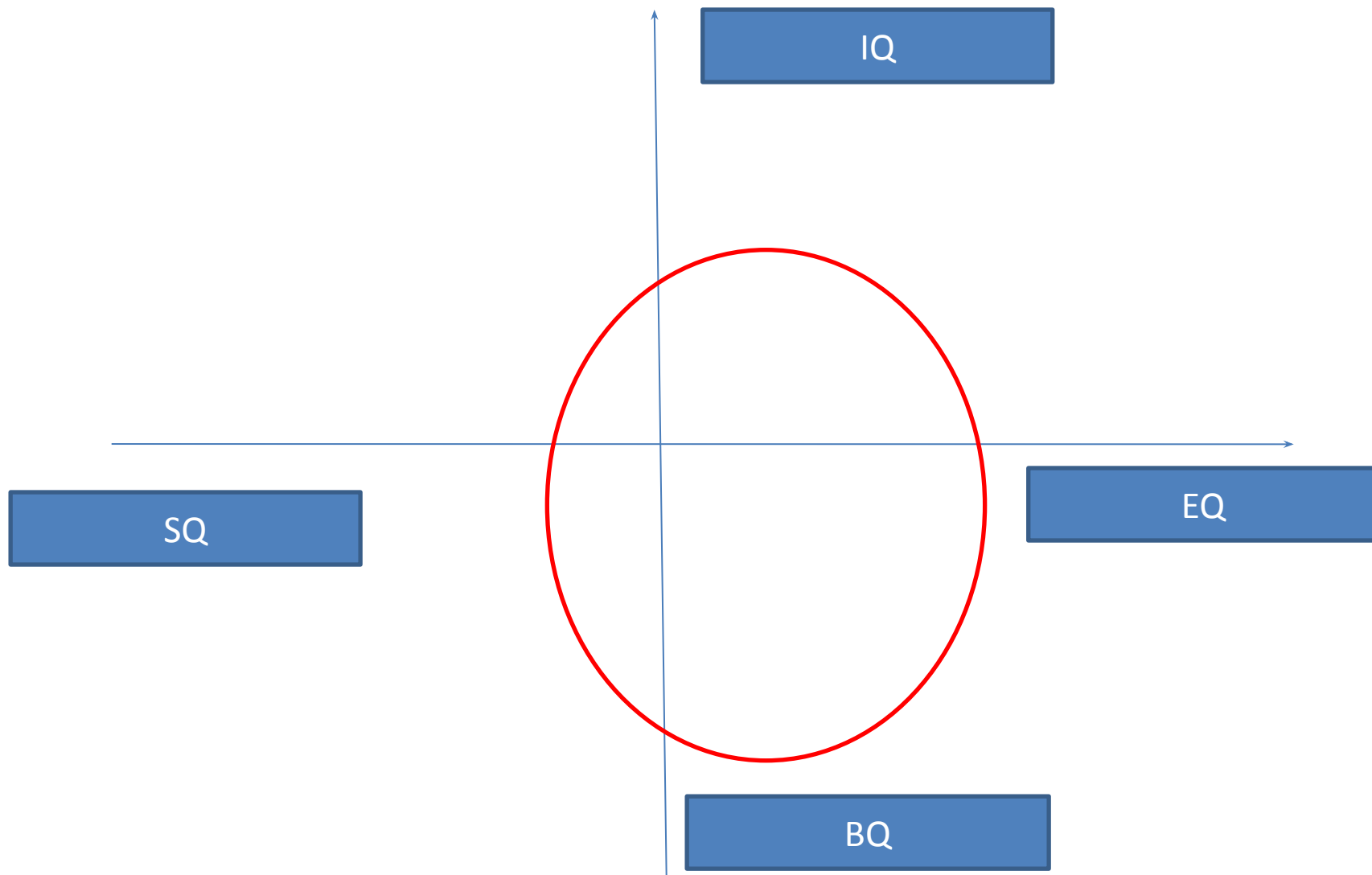
Умеренно амбициозны, чаще всего учитывают и прислушиваются к интересам других людей

Личная независимость, возможность постоянного выбора, приоритет личным интересам

Испытывают дискомфорт в отсутствие работы

Умеют и любят отдыхать и развлекаться

Поколение Y



Y vs Z

ПОКОЛЕНИЕ Y
ИНДИВИДУАЛИЗМ,
КАРЬЕРИЗМ, В
СОЧЕТАНИИ С
ЛОЯЛЬНОСТЬЮ



ПОКОЛЕНИЕ Z
«ЗДЕСЬ И СЕЙЧАС»,
СПОКОЙСТВИЕ, ОТКАЗ
ОТ РАЗРУШЕНИЙ, ПОИСК
СЕБЯ



ПРОБЛЕМЫ, которые их волнуют

22% БЕЗРАБОТИЦА

17% ЖИЛИЩНЫЕ ПРОБЛЕМЫ

17% СЛОЖНОСТИ ПОЛУЧЕНИЯ
ОБРАЗОВАНИЯ

8% АЛКОГОЛИЗМ И НАРКОМАНИЯ

7% ТЯЖЕЛАЯ ЖИЗНЬ, НИЗКИЕ ЗАРПЛАТЫ

3% ДРУГИЕ СОЦИАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ

ТЕМЫ, КАНАЛЫ И СПИКЕРЫ



РАЗВЛЕЧЕНИЯ И ЮМОР

ПОКОЛЕНИЕ Y

ПОКОЛЕНИЕ Z

Каналы коммуникации



78%



49%



18%



81%



55%



21%

Лидеры мнений



ПАВЕЛ ВОЛЯ **ГАРИК ХАРЛАМОВ**

Руслан Белый
Стас Давыдов
Юрий Хованский



ПАВЕЛ ВОЛЯ **МАКС +100500**

Данила Поперечный
Big Russian Boss
КликКлак



МУЗЫКА

ПОКОЛЕНИЕ Y

ПОКОЛЕНИЕ Z

Каналы коммуникации



77%



41%



19%



80%



43%



18%

Лидеры мнений



БАСТА **СЕРГЕЙ ШНУРОВ** **ЗЕМФИРА**

СПЛИН
Metallica



ЕГОР КРИД **БАСТА** **ТИМАТИ**

МОТ
Оххуmiron
Юрий Хованский

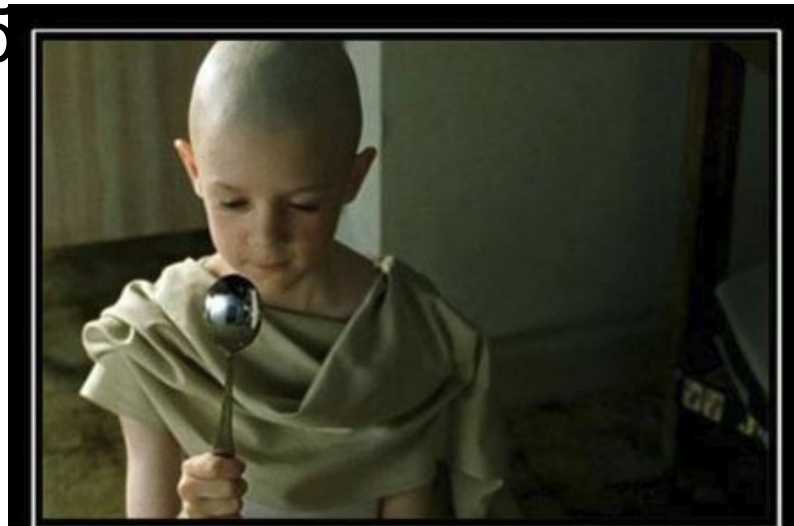
Поколение Z: Носители трендов

1. Поколение Дзен

это учение о полном осознании природы реальности, о просветлении. Дзен – это пусть к себе

2. Технологичны, но общительны – это поколение сообществ

3. Поколение добрых и экологичны



Нео, ложки нет!

ИВЫ И

Гиперопека родителей

1. С родителями на собеседование
2. С родителями посоветоваться как себя вести в коллективе
3. Родители могут позвонить начальнику – поговорить
4. Z строят карьеру, что бы порадовать родителей.
5. На третьем месте страх «что скажут родственники»



Главный страх: Нас заменят роботы!!!

Чем вы отличаетесь от Y

Топ-3 ответа:

Более технологически продвинутые.

Более широко мыслящие.

Не слишком беспокоящиеся о соблюдении норм и правил

Разрушена система труда тинейджеров.

- автоматы для продажи билетов и закусок.

- технология позволяет создавать новые рабочие места, например менеджеров по продажам в интернет-магазинах

- подростковое предпринимательство (от Одноклассников до Инстаграмм)



Как поколение Z определяет понятие «успех»?

Самый популярный ответ:

любящая, дружная семья.

Что поколение Z считает самым важным на работе?

Самый популярный ответ:

уважение.

55% ХОТЯТ ДОБИТЬСЯ УСПЕХА НА РАБОТЕ

37% НЕ ВАЖЕН КАРЬЕРНЫЙ УСПЕХ

5 ОСНОВНЫХ ИЗМЕНЕНИЙ

Фиджитал-технологии

Персонализация

Практичность Синдром упущенной
выгоды Виртуальная экономика

Сделай сам!

Мотивированность.

Y – отдел продаж

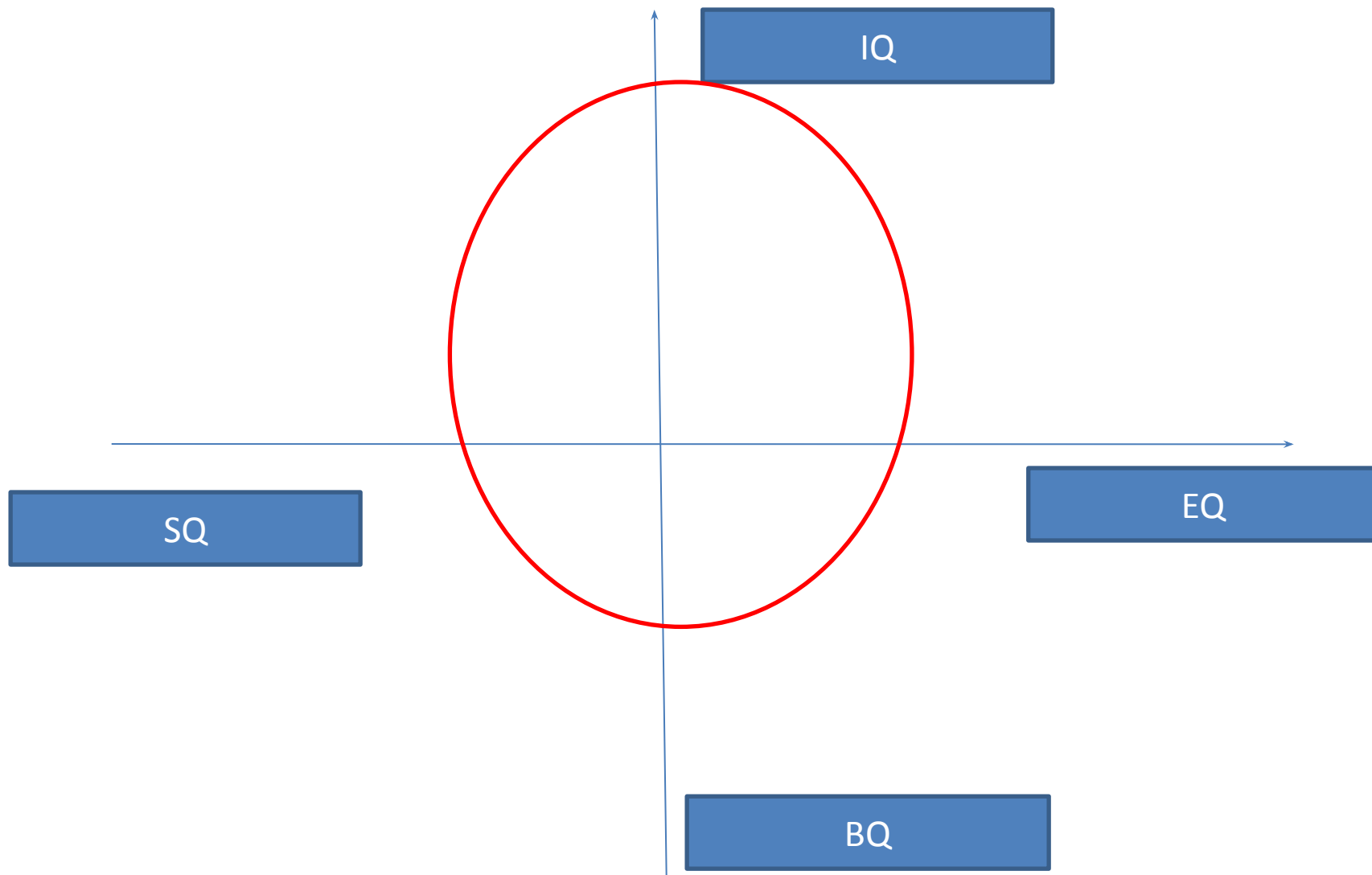
ДОСТОИНСТВА

- Молодежь более восприимчивой и динамичной.
- Молодежь быстрее схватывает информацию.
- Молодого специалиста можно лепить.
- Молодых специалистов проще эмоционально мотивировать.
- Молодые специалисты имеют «товарный» вид.

НЕДОСТАТКИ

- Повышенный уровень безалаберности.
- Склонность к срыву дисциплины.
- Повышенная тяга к текучке.
- Постоянная тяга к нытью и революциям.
- Постоянная тяга к созданию своего бизнеса и сверхдоходам

Поколение Z



Фиджитал-технологии

91% - уровень технологической сложности компании существенно влияет на их решение в ней работать.

- Они обладают неограниченными информационными возможностями при ограниченном временном ресурсе, поэтому предел их концентрации 8 секунд.
- Они эффективнее ищут информацию, для них Интернет – прикладной ресурс, где можно решать конкретные задачи. Там они опираются на проверенные источники.
- Они предпочитают визуализацию.

График, картинка, ролик на них сработают лучше, чем текст.



Персонализация

57% поколения Z склонны скорее сами составить перечень своих должностных обязанностей, чем получить от компании их стандартный вариант.

- Их способность персонализировать все, что их окружает, производит впечатление глубокого понимания их поведения и желаний. От названий должностей до путей карьерного роста степень персонализации только растет.

Практичность

Синдром упущенной выгоды

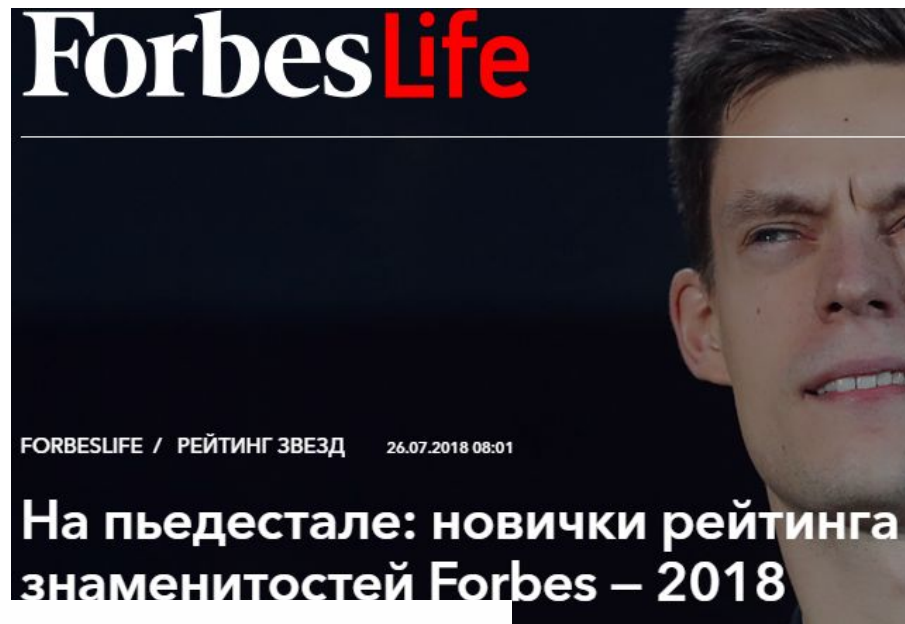
75% поколения Z заинтересовано в выполнении сразу нескольких функций на рабочем месте в одной и той же организации.

Поколение Z особенно сильно страдает от страха упустить что-то важное.

Поколение Z создает новые вызовы в рабочей среде, хочет быть абсолютно уверенным, что в возможного.



Виртуальная экономика



Forbes

53
SHARES

f

vk

КАРЬЕРА И СВОЙ БИЗНЕС / БЛОГЕРЫ 24.09.2018 16:32

Дудь в деле: как сотрудничать с лидерами мнений и не убить бизнес



Сделай сам!

71% представителей поколения Z утверждают, что согласны с тезисом «если хочешь сделать что-то хорошо, сделай это сам»!

Воспитанные на роликах YouTube, Z совершенно уверены, что способны самостоятельно сделать практически все



Мотивированность.

- Еще они отлично ведутся на игру, на победу, на «слабо».
- Они готовы исправить мир, когда вырастут, но при этом сделают они это, базируясь не на страхе или надеждах, а на возможностях.
- Зона их выбора изменений очень узкая, целенаправленная и, возможно, поэтому они будут более эффективны.
- Они живут в режиме быстрой обратной связи, оперативных информационных потоков. Информация для них эквивалент удовольствия.