

Секция «Будущее сферы труда и социально-трудовых отношений: возможности и ограничения»

## Современные подходы к мотивации сотрудников поколений Z и Y

Научный руководитель – Трухачев Сергей Сергеевич

*Жданова Екатерина Дмитриевна*

*Студент (бакалавр)*

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Экономический факультет, Кафедра экономики труда и персонала, Москва, Россия

*E-mail: zhdek4@gmail.com*

- Предмет исследования: мотивация
- Объект исследования: мотивационный профиль сотрудников поколений Z и Y
- Гипотеза: Методы мотивации сотрудников поколения Y не подходят для поколения Z

В данной исследовательской работе используется как эмпирический метод (наблюдение и сравнение), так и теоретический (абстрагирование и анализ).

- 1) Стажерские программы и программы лидерства. В 2023 году стартовал Проект «Профразвитие» президентской платформы «Россия — страна возможностей», целью которого является создание социальных лифтов путем оказания содействия студентам и выпускникам образовательных организаций высшего образования и профессиональных образовательных организаций. Партнерами Проекта являются многие крупные корпорации, такие как: ПАО ВТБ, сервис Сбер Страхование, АО "ГНЦ РФ ТРИНИТИ", Ансор и др., данные компании участвуют в «Профразвитии» для привлечения молодых сотрудников – студентов – которые относятся к поколению Z.
- 2) Все больше молодежи (поколение Z) выходит на рынок труда. За последние 10 лет (период с 2014 года по 2024 год) рынок труда претерпевает изменения с точки зрения возрастной структуры. В 2014 году соискатели, принадлежащие поколению Z и Y, составляли 1,42% и 37,2%, соответственно. В 2024 году доля поколения Z значительно возросла и составила 21,16%, это значение продолжит расти.[1]
- 3) Текучесть кадров. Мотивация как инструмент для удержания сотрудников. Согласно исследованию, проведенному компанией Kert в 2024 году: «... на рынке труда сохраняется дефицит кадров, наиболее ярко проявляясь среди категорий квалифицированных специалистов (75%) и рабочего или обслуживающего персонала (61%). При этом уровень настроений относительно тенденций дефицита на 2025 год сводится к отрицательному: 96% участников указали, что ожидают сохранения или ухудшения ситуации». Также проблему текучести кадров упоминает портал HeadHunter в ежемесячном обзоре рынка труда. 17% - средний показатель текучести по рынку за 2024 год.

[1] Составлено автором на основе данных Росстат (Источник:<https://rosstat.gov.ru/compendium/document/13284>)

### Источники и литература

- 1) Более трети работодателей столкнулись с усилением текучести кадров. (2025, январь 27). Ведомости. <https://www.vedomosti.ru/management/articles/2025/01/27/1088398-bole-treti-rabotodatelei-stolknulis-s-usileniem-tekuchesti-kadrov>

- 2) Молодых специалистов в РФ интересуют гибкий график и высокая зарплата. (б. д.). Извлечено 1 март 2025 г., от <https://www.kommersant.ru/doc/7446742>
- 3) Проект: Профразвитие. (б. д.). Извлечено 1 март 2025 г., от <https://rsv.ru/competitions/project/1/ffc44dfe-d4b1-40d6-a069-fed34b98fb36/>
- 4) Профразвитие Стажировки. (б. д.). Извлечено 1 март 2025 г., от <https://intern.rsv.ru/>
- 5) Студенты ждут от работодателей большего. (2025, январь 24). Коммерсантъ. [http s://www.kommersant.ru/doc/7446742](https://www.kommersant.ru/doc/7446742)
- 6) Vylkov, V., & Har'kina, V. (2021). RESEARCH OF THE TYPES OF MOTIVATION OF EMPLOYEES AND ANALYSIS OF THE MOTIVATION SYSTEM IN THE COMPANY. Modern Technologies and Scientific and Technological Progress, 1(1), 305–306. <https://doi.org/10.36629/2686-9896-2021-1-1-305-306>