

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

## "Особенности управления персоналом поколения зумеров"

Научный руководитель – Золотина Ольга Александровна

*Мухаметзянов Альмир Радифович*

*Студент (бакалавр)*

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

*E-mail: almirmukhamet@gmail.com*

Рынок труда значительно меняется, на него приходит поколение зумеров, и многие работодатели и компании ищут различные пути для успешной работы с молодыми специалистами. Существуют разные теории разграничения поколений по годам, самой популярной и первой является концепция Хоуи и Штраусса (1991г.) [4]. Некоторые начинают отчет зумеров с родившихся уже в начале двадцать первого века, но в этой работе я буду использовать термин «зумеры» для описания молодежи 15–30 лет, то есть родившихся в 1995–2010 годы.

Таким образом, зумеры – это люди, родившиеся в период примерно с конца 1990-х и до конца 2000-х годов и имеющие, отличительные от предыдущих поколений, особенности характера, привычек и психологических установок. Эти особенности могли сформироваться ввиду активного развития цифровых технологий, таких как интернет, социальные сети и разнообразных гаджетов, в период рождения и становления зумеров как личностей.

Многие представители этого поколения уже вошли на рынок труда. Эта тема особенно актуальна в условиях дефицита сотрудников, с которым сталкиваются компании в России. Согласно мониторингу предприятий РФ, проведенному Банком России в 2024 году, говорится: «Проблема дефицита кадров различной квалификации усилилась. Обеспеченность работниками в II квартале 2024 г. снизилась до исторического минимума (-30,8 п.). В частности, отмечалась нехватка инженеров, монтажников, ИТ-персонала, складских работников и водителей. Наиболее остро дефицит продолжали испытывать обрабатывающие предприятия, производящие продукцию инвестиционного и потребительского назначения» [7. - С.13]. Кроме того, представителей поколения Z в принципе меньше чем представителей предыдущих поколений в связи с социальным, экономическим и демографическим кризисом 1990-х годов.[8]

Согласно исследованию компании ГК Ланит и Института национальных проектов, для сотрудников-зумеров ключевыми пятью мотиваторами при выборе работодателя оказались в порядке убывания: Уровень дохода; Возможность наращивать свои компетенции; Возможность самореализации на работе; Подходящий уровень нагрузки на работе (work-life balance); Наличие видимых результатов собственной работы. [1.-С.8]

Кроме того, важно знать, что для зумеров необходимо чувствовать вклад своей работы в общий успех, иначе мотивация к достижению целей может упасть. Также исследования показывают, что для поколения Z важно взаимодействие с коллегами, менеджерами и клиентами на работе приводят к более инновационным и творческим решениям со стороны зумеров. Поколение Z хочет иметь четкое понимание ценностей организации и её стратегические цели. Также зумеры хотят получать мгновенную обратную связь. Поколение Z выбирает кратчайшие пути и использует технологии для достижения этих целей. Они выросли во время рецессии и экономической неопределенности. В то же время они тратят деньги на счета, путешествия, как и другие заинтересованные лица, они с равной осторожностью относятся к созданию богатства на будущее на более ранних этапах и, таким

образом, рассчитывают на высокие зарплаты (Deloitte, 2019). В отличие от предыдущих поколений, они стремятся к карьере, стремятся учиться и задаются вопросом о существующем положении вещей: “Почему требуется так много лет, чтобы перейти на определенный уровень?” (Bencsik et al., 2016; Lazanyi and Bilan, 2017; Lanier, 2017). Более того, они часто чувствуют, что готовы к повышению в должности в течение нескольких месяцев. Поэтому организациям необходимо обсудить вопросы управления эффективностью и наметить карьерную траекторию сотрудника в первые дни его прихода в организацию. [3. – С. 11]

В данном докладе, был проведен опрос работодателей ведущих компаний России о проблемах, с которыми сталкивается бизнес при найме зумеров, а также о методах, используемых работодателями при управлении представителями поколения Z. В результате были выявлены ключевые особенности управления молодыми специалистами. Также были определены проблемы при работе с зумерами и разработаны рекомендации по использованию классических методов управления совместно с цифровыми технологиями для эффективного управления сотрудниками-представителями поколения Z.

### Источники и литература

- 1) Мифы и реальность о поколении зумеров [Доклад] / Аузан А.А., Бахтигараева А.И., Брызгалин В.А., Зайцев И.С., Золотов А.В., Измestьев Д.В., Калабихина И.Е., Никишина Е.Н., Припузова Н.А., Ставинская А.А., Трухачев С.А., Ветрова Е.Д., Казбекова З.Г., Калмыкова Н.М., Куек С.Э., Лаврентьева О.Н., Паламарчук Е.М., Подругина В.П., Пустовалов Д.Н., Середкина Е.А., Таджикибаева Л.Ш., Черенкова К.С. – Москва: Институт национальных проектов; ГК ЛАНИТ, 2022. – 74 страниц. – ISBN 978-5-6047628-2-0 [Электронное издание]
- 2) Bencsik, A., Horvath-Csikos, G. and Juhasz, T. (2016), “Y and Z generations at workplaces”, *Journal of Competitiveness*, Vol. 8 No. 3, pp. 90-106.
- 3) Chillakuri, B. Understanding Generation Z expectations for effective onboarding / B. Chillakuri // *Journal of Organizational Change Management*. – 2020. – Vol. 33, No. 7. – P. 1277-1296. – DOI 10.1108/jocm-02-2020-0058. – EDN YWPDLB.
- 4) Howe, Neil; Strauss, William (1991). *Generations: The History of America’s Future, 1584 to 2069*. New York: William Morrow & Company.
- 5) Lanier, K. (2017), “5 Things HR professionals need to know about generation Z: thought leaders share their views on the HR profession and its direction for the future”, *Strategic HR Review*, Vol. 16 No. 6, pp. 288-290.
- 6) Lazanyi, K. and Bilan, Y. (2017), “Generetion Z on the labourmarket - do they TrustOthers within TheirWorkplace?”, *Polish Journal of Management Studies*, Vol. 16 No. 1, pp. 78-93.
- 7) Проект «Мониторинг предприятий» от Банка России (2024г.) URL: <https://cbr.ru/Collection/Collection/File/50724/1024.pdf> (дата обращения: 28.10.2024).
- 8) Росстат. Численность населения Российской Федерации по полу и возрасту на 1 января 2024 года. URL: <https://rosstat.gov.ru/compendium/document/13284>
- 9) Deloitte (2019), “ConnectMe: employee onboarding”, available at: <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/us/Documents/human-capital/us-cons-connectme-onboarding.pdf> (дата обращения: 28.02.2025).