

Секция «Управление персоналом в цифровую эпоху: автоматизация HR-процессов»

Сотрудники-зумеры: новые HR-тренды.

Научный руководитель – Чернышева Анна Владимировна

Прусакова Александра Михайловна

Студент (бакалавр)

Московский государственный технический университет имени Н.Э. Баумана,
Социально-гуманитарные науки, Кафедра социологии и культурологии, Москва, Россия
E-mail: prusakova.alexandra@gmail.com

Поколение Z, или «зумеры», представляет собой новую волну сотрудников, которые уже активно входят на рынок труда. Этот возрастной сегмент характеризуется рядом уникальных черт, которые существенно влияют на подходы к управлению персоналом и HR-стратегиям. Остановимся на ключевых особенностях зумеров и новых HR-трендах, которые помогут эффективно интегрировать их в современные организации.

Сотрудники-зумеры обладают некоторыми особенностями. Например, им свойственна технологическая подкованность: зумеры выросли в эпоху цифровых технологий, что делает их высоко адаптивными к новым инструментам и методам работы. Они предпочитают решать задачи с помощью смартфонов и других цифровых устройств [1][2]. Также для них важны социальная ответственность и значимость. Они ценят компании, которые заботятся об обществе и окружающей среде. Они ориентированы на инновации и стремятся внести свой вклад в социальные и экологические проекты [4][2].

В настоящее время поколениями бумеров (род. в период 1946-1964), X (род. в период 1965-1980) и миллениалами (род. в период 1981-1996) сформировано много стереотипов по поводу зумеров, однако все они имеют и обратную сторону, на которую многие не обращают внимание. Вот некоторые из них:

- зумеры сложно удерживают внимание, но легко вычленивают самое важное;
- они много времени проводят с гаджетами, однако быстрее и лучше разбираются в новых технологиях;
- они могут легко уволиться, но тем самым мотивируют необходимость улучшения в рабочей среде;
- зумеры не признают вертикальную иерархию и поэтому могут отлично работать в команде.

Особое внимание рассматриваемый тип работников уделяет гибкости и балансу между работой и личной жизнью: так называемому work-life balance. Для зумеров важно поддерживать баланс между профессиональной и личной жизнью, потому что со временем мир насыщается большим количеством интересных вещей. Они предпочитают гибкие графики работы и компании с современными подходами к управлению [3][2]. В межличностных отношениях поколение Z ценит открытость и честность: зумеры открыты и не боятся выражать своё мнение. Они отдают предпочтение прозрачности и честности в общении с руководством и коллегами [3][2].

В силу обновления стиля мышления большей части сотрудников, в сферу управления персоналом входят новые HR-тренды, которые включают в себя те же категории, что и раньше, но в более гибких и современных интерпретациях.

В качестве примера новых трендов можно привести технологичность и удаленную работу. Многие зумеры, которые уже входят на рынок труда, всё ещё учатся в университетах.

Они, в силу своих ограниченных возможностей во времени и передвижении, склонны решать задачи удаленно и ожидают от компаний современных технологий для работы, а также понимания со стороны руководства относительно вопросов формата сотрудничества. Внедрение удаленной работы и электронного документооборота может существенно повысить удовлетворенность сотрудников [2]. Сюда же можно отнести гибкие условия работы. Work-life balance очень важен для этого поколения, поэтому они скорее выберут руководителя, который заботится об их ментальном здоровье. Осознание того, что подобный формат работы позволяет им поддерживать баланс между работой и личной жизнью, повышает мотивацию и производительность труда [4][2].

Не менее важным аспектом при выборе работы амбициозным представителем поколения Z будут социальная ответственность и смысл работы. Зумерам важно понимать смысл своей работы и вкладывать себя в проекты, соответствующие их ценностям и целям. Для более корректного взаимодействия компании должны транслировать свои цели и миссию. Это поможет в привлечении и удержании зумеров [2]. Отсюда вытекает такой аспект, как регулярная обратная связь и развитие: зумеры ценят постоянный диалог с руководством и возможность профессионального роста. Регулярные встречи, созвоны и обратная связь помогают определить траектории для развития и поддерживать карьерный рост [1][2].

На сегодняшний день ответственные зумеры обращают внимание на корпоративную культуру и ценностное соответствие. Для многих зумеров важно, чтобы их работа делала мир лучше. Они предпочитают компании с ценностями, совпадающими с их собственными. Это включает в себя ориентацию на инновации, социальную ответственность и распределенное лидерство [1][2].

Поколение Z приносит на рынок труда новые вызовы и возможности. Понимание их особенностей и адаптация HR-стратегий к этим потребностям могут существенно повысить эффективность работы и удовлетворенность сотрудников. Внедрение гибких условий труда, технологичности и ориентация на социальную ответственность – ключевые тренды, которые помогут компаниям успешно интегрировать зумеров в свои команды.

Источники и литература

- 1) Академия социальных технологий. Зумеры на работе – разбираемся в поколенческих особенностях молодых коллег. [Электронный ресурс]. URL: <https://ast-academy.ru/blog/zumery-na-rabote-razbiraemsa-v-pokolenceskih-osobennostah-molodyh-kolleg/>. Дата доступа: 01.03.2025.
- 2) Huntflow. Екатерина Воронина, Поколение зумеров для HR: как привлекать, обучать и удерживать. [Электронный ресурс]. URL: <https://huntflow.media/zumery/>. Дата доступа: 01.03.2025.
- 3) Spectrumdata. Зумеры и работа: в чем особенности сотрудников нового поколения? [Электронный ресурс]. URL: <https://spectrumdata.ru/blog/proverka-soiskatelya/zumery-i-rabota-v-chem-osobennosti-sotrudnikov-novogo-pokoleniya/>. Дата доступа: 01.03.2025.
- 4) Teamly. Поколение Z на работе: ценности и особенности зумеров. [Электронный ресурс]. URL: <https://teamly.ru/blog/rabota-s-pokoleniem-z>. Дата доступа: 01.03.2025.