



СБЕРБАНК

Всегда рядом

ПОКОЛЕНИЕ Y: СЕКРЕТЫ УСПЕШНОГО УПРАВЛЕНИЯ

Теория поколений:

- Происхождение теории, и что такое поколение
- Мировой и российский подход
- Как и когда формируются ценности поколений

Особенности поколения Y в сравнении с другими поколениями:

- Работа в команде
- Обратная связь
- Отношение к деньгам

Поколение Y – какое оно? (результаты исследований)**Как управлять поколением Y:**

- На уровне организации
- На уровне руководителя (анализ ситуаций с интерактивным голосованием)

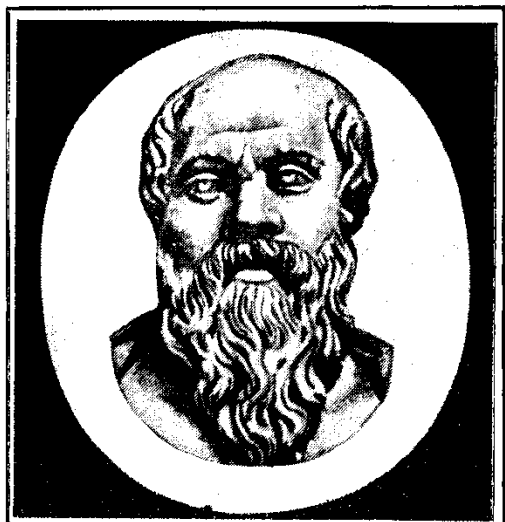
Как управлять поколением Y в Сбербанке: перечень возможных инструментов

- Мотивация
- Удержание
- Управление командой

Кто хочет понять Поколение Y? (интерактивная игра-голосование)

«Наша молодежь любит окружить себя роскошью, она дурно воспитана! Она смеется над своими начальниками и нисколько не уважает старших!»

Сократ, 5 в. до н.э.



ПОКОЛЕНЬЕ (толковый словарь живого великорусского языка В.Даля, 1863 - 66 гг.)

племя, колено | Одно колено, наличные люди или животные в данный срок. | Потомки Чингиса считают ныне от него девятнадцатое поколение. На сто лет считают три людские поколенья.

ПОКОЛЕНИЕ (толковый словарь Ушакова, 1934 г.)

Совокупность людей близкого возраста, живущих в данное время.

Н. Хоув и В. Штраус (1991 год)

Поколение - группа людей, рожденных в определенный период, испытавших влияние одних и тех же событий и особенностей воспитания.



Поколение – группа людей, имеющая схожие ценности

Средний класс

СБЕРБАНК
Всегда рядом



Почему молчаливое поколение называют именно так?

- A. Не знали иностранных языков
- B. Цензура накладывала отпечаток на образ мыслей людей
- C. Молчание считалось знаком хорошего тона и воспитанности
- D. Низкий уровень образования не позволял грамотно выражать свои мысли

Почему молчаливое поколение называют именно так?

- A. Не знали иностранных языков
- B. Цензура накладывала отпечаток на образ мыслей людей
- C. Молчание считалось знаком хорошего тона и воспитанности
- D. Низкий уровень образования не позволял грамотно выражать свои мысли

Факторы, оказавшие влияние на формирование поколенческих ценностей

- Индустриализация
- Пятилетки
- Культ личности, репрессии
- Строгая цензура, доносы
- Вторая мировая война



Характеристики

- Уважение закона и порядка
- Приказ руководителя – вещь неоспоримая
- Коллектив – форма досуга и работы. Много работать - норма





Какое событие коренным образом повлияло на формирование ценностей бэби-бумеров?

- A. Полет Гагарина в космос
- B. Победа в Великой Отечественной Войне
- C. Появление противозачаточных средств
- D. Введение единых стандартов обучения в школе

Какое событие коренным образом повлияло на формирование ценностей бэби-бумеров?

- A. Полет Гагарина в космос**
- B. Победа в Великой Отечественной Войне
- C. Появление противозачаточных средств
- D. Введение единых стандартов обучения в школе

Факторы, оказавшие влияние на формирование поколенческих ценностей

- Ощущение себя гражданами супердержавы
- Полет Гагарина в космос
- Появление средств контрацепции
- «Холодная война»
- Единые стандарты обучения в школах и гарантированность медицинского обслуживания
- Комсомольские мероприятия



Характеристики

- Взгляд в будущее
- Энергичность
- Настроенность на результат
- Любовь к руководству
- Работа очень важна: «Я работаю, потому что могу полностью реализовать себя»





Почему поколение X – это поколение детей с ключом на шее?

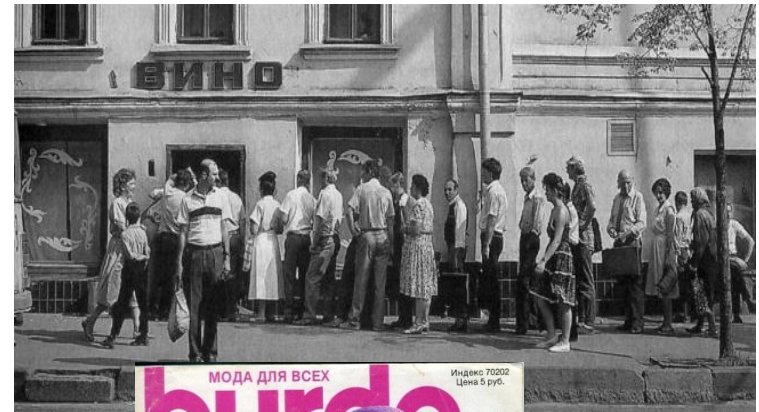
- A. Дети были предоставлены сами себе и вели самостоятельный образ жизни
- B. По названию популярного фильма
- C. Перед представителями этого поколения были открыты все двери
- D. Ключ на шее – символ груза ответственности

Почему поколение X – это поколение детей с ключом на шее?

- A. Дети были предоставлены сами себе и вели самостоятельный образ жизни
- B. По названию популярного фильма
- C. Перед представителями этого поколения были открыты все двери
- D. Ключ на шее – символ груза ответственности

Факторы, оказавшие влияние на формирование поколенческих ценностей

- Эпоха перемен
- Перестройка
- Приход демократии
- Падение железного занавеса
- СПИД, наркотики
- Бум разводов



Характеристики

- Гибкость
- Индивидуализм
- «Я работаю, потому что это дает мне чувство стабильности и защищенности»





Какая особенность поколения Y не присуща ни одному из предыдущих поколений?

- A. Желание быть первым
- B. Постоянное присутствие в их жизни интернет-технологий
- C. Стремление путешествовать
- D. Желание гордиться компанией, в которой работают

Какая особенность поколения Y не присуща ни одному из предыдущих поколений?

- A. Желание быть первым
- B. Постоянное присутствие в их жизни интернет-технологий**
- C. Стремление путешествовать
- D. Желание гордиться компанией, в которой работают

Факторы, оказавшие влияние на формирование поколенческих ценностей

- Экономический подъем
- Политическая стабильность
- Глобализация
- Возрастающая роль Интернета и социальных сетей
- Международный терроризм

Характеристики

- Нетерпеливы – хотят всего и сразу
- Верят в Интернет
- Самоуверенны – их сложно удивить
- Любят учиться
- Хотят видеть перспективу
- Ценят разнообразие, хотят иметь выбор
- Ожидают гибкости
- Стремятся быть членом команды
- «Моя работа может изменить мир»



*Каждое поколение считает
себя умнее предыдущего и
мудрее последующего*

Дж. Оурвел



Бэби-бумеры:
Спортивная
команда



X: проектная
команда



Y: команда-
сообщество



X



Y



Бэби-бумеры

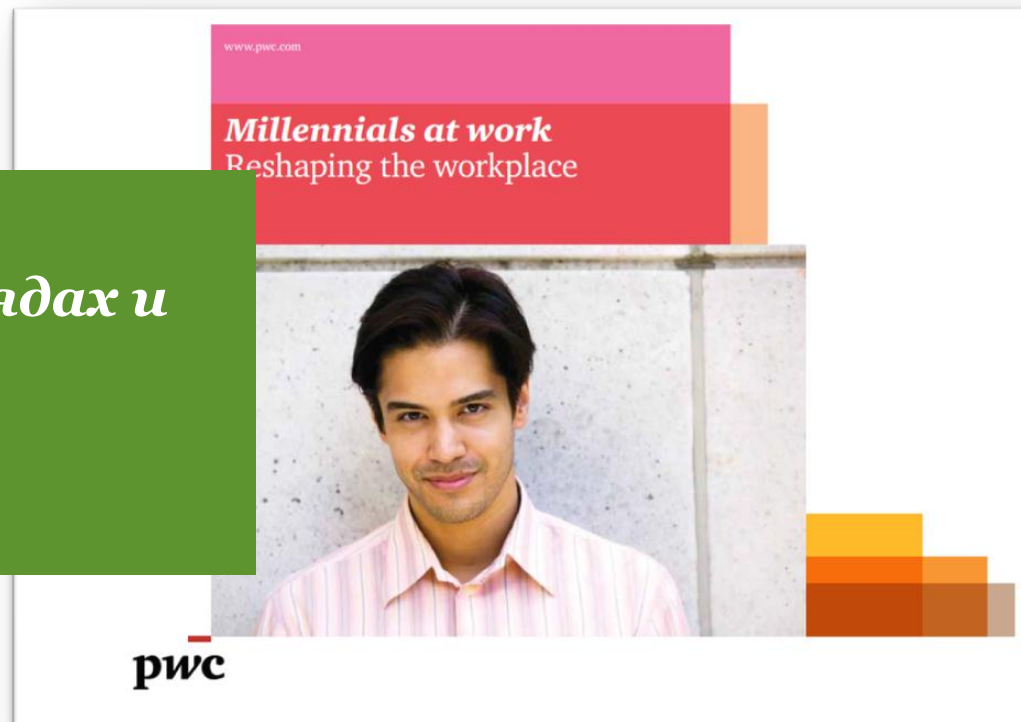


Что говорят о поколении Y?

- 1) Сфокусированы на обучении в ущерб работе
- 2) Стремятся уехать в мегаполисы, другие страны
- 3) Имеют высокие ожидания и требования к работодателю
- 4) Негибкие
- 5) Не готовы отдавать все силы работе
- 6) Ориентированы на материальное вознаграждение
- 7) Не хотят работать по принципу «Потому что так надо»



Результаты отчета рассказывают о взглядах и предпочтениях поколения Y



Декабрь 2011 года



4 364 респондентов



75 стран-участниц

www.pwc.com/gx/en/managing-tomorrows-people/future-of-work

1. Первым делом — возможность учиться, а деньги потом

Что вы больше всего цените в работе?

22%

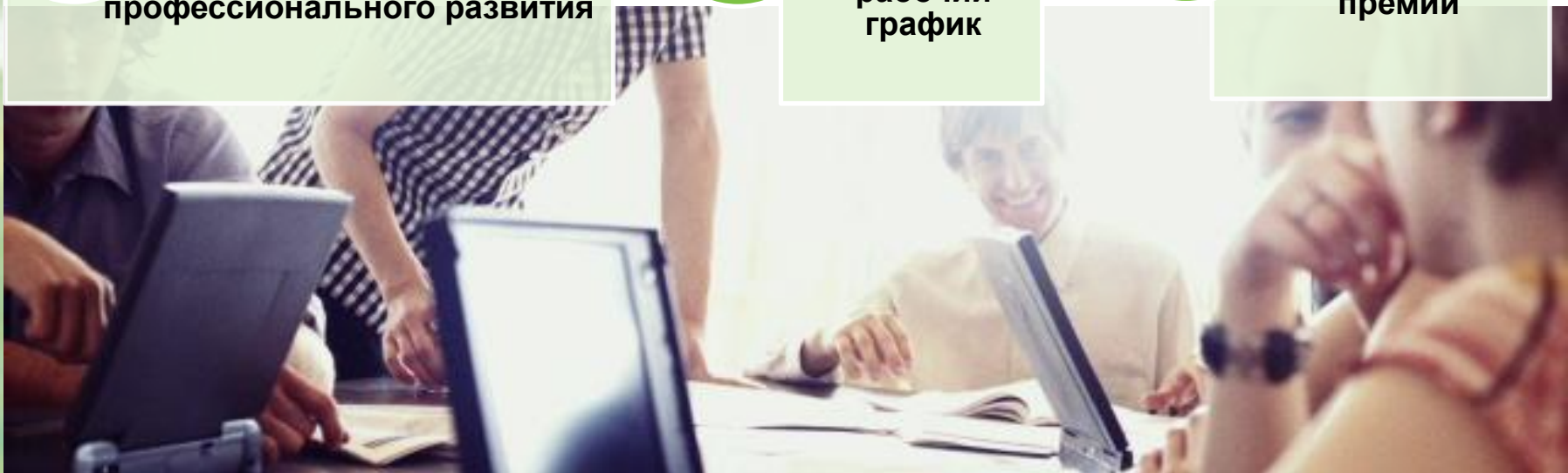
Возможности обучения и профессионального развития

19%

Гибкий рабочий график

14%

Денежные премии



2. Нет – границам и барьерам

71% хотят уехать работать за рубеж

79% основной целью переезда в другую страну считают приобретение международного опыта для дальнейшего карьерного роста



3. Гибкость во всем

32% «миллениалов» ожидают, что им предложат свободный график работы

Управление выбором: «Я верен компании до тех пор, пока она меня устраивает. Я выбираю, где, когда и как работать».

2/3 опрошенных считают, что старшие коллеги не понимают их стремления использовать современные технологии



4. Социально ответственное поколение

Для **76%** важно, чтобы корпоративные ценности работодателя совпадали с их собственными

14% не согласны работать в компаниях ТЭК



5. Быстрее и выше

«Быстрое продвижение по карьерной лестнице – это то, что больше всего привлекает меня в потенциальном работодателе».

так ответили **52%** респондентов
98% хотят работать с сильными наставниками



20% ценят наличие денежных премий (2й приоритет, в мире – 3й);

14% считают одной из важных льгот финансовую поддержку для покупки квартиры

91% рассчитывает на то, что в финансовом отношении они будут жить лучше, чем поколение их родителей (в мире – 67%)

Только российские (**19%**) и турецкие (22%) выпускники обещают, что продолжат работать в пенсионном возрасте

273

респондента из России

*Куда хотят уехать
работать российские
«миллениалы»?*

США	63%
Германия	49%
Великобритания	47%
Франция	36%
Швейцария	35%

Что делать работодателю?

Понимать их

*Давать
обратную
связь*

*Отвечать их
ожиданиям*

*Помогать
им расти*



*Расширять
возможности
обучения и
развития*

*Осуществлять
гибкий подход*

*Быть
готовыми к
их уходу*

Современная HR-стратегия должна ориентироваться на ценности нового поколения

4 фокуса внимания:

Построение и
продвижение бренда
работодателя

Обучение и развитие

Введение гибких систем
управления

Трансформация
социального
пространства
работодателя

Современная HR-стратегия должна ориентироваться на ценности нового поколения

4 фокуса внимания:

Построение и продвижение бренда работодателя

Обучение и развитие

Введение гибких систем управления

- Проактивный поиск своей целевой аудитории
- Продвижение преимуществ работы в данной компании
- Повышение престижа профессии
- Использование всех каналов коммуникации
- Фокус на личное общение

Современная HR-стратегия должна ориентироваться на ценности нового поколения

4 фокуса внимания:

Построение
продвижения
работодателя

- Гибкие организационные структуры
- Возможность нелинейного построения карьеры
- Мотивация через создание интереса – коучинг и менторинг
- Гибкая система мотивации

Введение гибких систем
управления

Трансформация
социального
пространства
работодателя

Современная HR-стратегия должна ориентироваться на ценности нового поколения

4 фокуса внимания:

Построение и
продвижение бренда
работодателя

Обучение и развитие

- Коучинг и менторинг
- Обучение 2.0
- Использование современных технологий
- Международный / Региональный опыт

Трансформация
социального
пространства
работодателя

Современная HR-стратегия должна ориентироваться на ценности нового поколения

4 фокуса внимания:

- Программы для работающих родителей
- Гибкое управление рабочим временем
- Помощь в организации социальной жизни
- Использование внешних и внутренних социальных сетей

Обучение и развитие

Введение гибких систем управления

Трансформация
социального
пространства
работодателя

Как управлять поколением Y в Сбербанке: перечень возможных инструментов

Вовлечение в инновационные проекты, проекты смежных подразделений

Функциональные ротации между представителями поколения Y

Предоставление обратной связи по всем «вехам» совместной работы (акцент на достижениях, далее – области для развития)

Запрос обратной связи для себя (руководителя)

Предоставление возможности публичных выступлений (например, конференции)

Вовлечение в социальные проекты

Совместное обсуждение проектов, разработка решений, участие в мозговых штурмах

Как управлять поколением Y в Сбербанке: перечень возможных инструментов

Создание on-line ресурса (внутреннюю социальную сеть) для Поколения Y для обмена информацией и опытом

Гибкие графики работы

Обновление рабочего пространства (создание зон отдыха)

Новая рассадка в офисе Поколения Y (визуальный формат сообщества)

Регулярное предоставление информации о новых книгах, статьях, публикациях

Совместное обсуждение карьерного развития, выбор обучающих программ (диалог!)

Награждение команд за успешную работу

Быть ролевой моделью !

Делиться опытом, рассказывать результаты встреч с руководством

Наставничество

Интересоваться событиями в личной жизни – как провел выходные?

Предложить разработать новый подход к существующим рутинным процессам

Делегировать полномочия, доверять!

Любите их, или вы их потеряете!

