

УДК 331.1

***РАЗЛИЧИЕ ПОКОЛЕНИЙ БЭБИ-БУМЕРОВ, X, Y И Z В РАБОТЕ И  
КАРЬЕРЕ***

***Есипова О.В.***

*к.э.н., доцент,*

*Самарский национальный исследовательский университет им. академика С.П.*

*Королева,*

*Самара, Россия*

***Иванова М.В.***

*студент,*

*Самарский национальный исследовательский университет имени академика*

*С.П. Королева,*

*Самара, Россия*

**Аннотация**

Актуальность данной статьи заключается в том, что в настоящее время в процессе работы руководителям приходится иметь дело с большим количеством разных сотрудников. Эти различия могут быть обусловлены субъективными факторами (воспитание, мировоззрение и тд.), а могут быть объективными (уровень образования, стаж работы). Часто возраст сотрудников влияет на их отношение к работе, на их предпочтения и возможности карьерного роста. Проблема заключается в том, что работодателю приходится находить подход к сотрудникам того или иного поколения, чтобы добиться максимальной продуктивности. В данной статье рассматриваются основные проблемы, с которыми может столкнуться руководитель и способы их решения.

**Ключевые слова:** Бэби-бумеры, поколение X, миллениалы, поколение Y, поколение Z.

***THE DIFFERENCE BETWEEN THE GENERATIONS OF BABY  
BOOMERS, X, Y AND Z IN WORK AND CAREER***

***Esipova O.V.***

*PhD,*

*Samara National Research University named after academician S.P. Korolev,*

*Samara, Russia*

***Ivanova M.V.***

*student,*

*Samara National Research University named after academician S.P. Korolev,*

*Samara, Russia*

**Annotation:**

The relevance of this article lies in the fact that currently in the process of work, managers have to deal with a large number of different employees. These differences may be due to subjective factors (upbringing, worldview, etc.), or they may be objective (level of education, work experience). Often the age of employees affects their attitude to work, their preferences and career opportunities. The problem is that the employer has to find an approach to employees of one generation or another in order to achieve maximum productivity. This article discusses the main problems that a manager may encounter and how to solve them.

**Keywords:** Baby-boomers, generation X, millenials, generation Y, generation Z.

На настоящий момент каждая компания старается обеспечить свою конкурентоспособность на рынке. Одним из способов достижения конкурентоспособности фирмы в целом является повышение эффективности работы ее персонала. Для этого необходимо обеспечивать сотрудникам

комфортные условия работы, в том числе эмоциональные условия. Но у каждого поколения существуют свои собственные взгляды на работу.

Согласно Федеральному закону №400-ФЗ [2] право на страховую пенсию по старости имеют лица, достигшие возраста 65 и 60 лет, соответственно мужчины и женщины. Это значит, что трудоспособными являются все граждане РФ от 16 до 60-65 лет [1].

Результаты исследовательского центра Пью [8] показывают, что возрасты поколений распределяются таким образом: бэби-бумеры – 55-73 года, поколение X – 39-54 года, поколение Y (или миллениалы) – 23-38 лет и поколение Z (или зуммеры) – до 22 лет.

Сотрудники поколения бэби-бумеров отличается тем, что они являются опытными специалистами, обладают глубокими знаниями своей профессии, большим лидерским потенциалом, навыками наставничества и предприимчивостью. Более того они готовы учиться и развиваться. Согласно данным глобального исследования Kelly Global Workforce Index (KGWI) [7] 78% российских бэби-бумеров считают, что им необходимо повышать свои знания и улучшать свои навыки для поддержания темпов развития компании. Для таких людей очень важна стабильность, поддержание своего имиджа и статуса.

Основной проблемой, которая может возникнуть при работе с сотрудниками, представляющими это поколение – их уход на пенсию. В таком случае компания теряет все навыки и опыт, которыми обладал работник. На восполнение потерь, получаемых фирмой, может потребоваться много ресурсов, в первую очередь, временных и финансовых. Для смягчения последствий компании могут стараться удерживать талантливых сотрудников данного поколения, а возможно и привлекать новых.

Для компаний важно внедрять политику против дискриминации по возрасту. Речь может идти как о работе кадрового отдела, так и о восприятии

коллективом их взрослых коллег. В целом фирме лучше всего продвигать идею возрастного многообразия, ценить и поощрять его, так, чтобы сотрудники-бумеры чувствовали себя комфортно в работе.

В России 36% бэби-бумеров готовы работать по гибкому графику, 38% готовы работать дистанционно [7]. Эти варианты также можно использовать для удержания работников.

Кроме того проблемой компаний является то, что, несмотря на готовность сотрудников-бумеров повышать свою квалификацию, фирмы недостаточно финансируют их обучение. По данным исследования Kelly Global Workforce Index только 39% российских компаний выделяют на это инвестиции. При этом потенциал сотрудников не раскрывается в полной мере, а значит, и продуктивность работы снижается с течением времени.

Чтобы работники поколения бэби-бумеров чувствовали себя эмоционально комфортно на данном месте работы необходимо обеспечить им стабильность в виде стабильной заработной платы и ежегодных отпусков. В качестве поощрения за работу можно предлагать таким сотрудникам путевки в санатории или представлять их на доске почета. С их наказанием нужно быть осторожным, так как это может стать большим ударом для работников.

Считается, что лучшие должности для бэби-бумеров: руководители или аналитики. Такие люди могут создать команду, так как для них это важно, обладая большим опытом, они могут, как грамотно руководить другими, так и анализируя ситуацию или данные, предлагать самые выигрышные решения для бизнеса.

Сотрудники поколения X отличаются высокой работоспособностью, трудолюбием, они настойчивы и усердны, экономны и прагматичны. Это поколение не боится трудностей и готово преодолевать их вне зависимости от обстоятельств, они готовы к любым переменам. Они могут стать отличными руководителями, так как обладают необходимыми знаниями и опытом.

Старшие сотрудники, представляющие поколение X еще 10, а младшие и вовсе 25 лет будут играть большую роль для компании, в которой работают. Поэтому ярких представителей данного поколения также стоит удерживать и привлекать.

Если такие сотрудники будут недостаточно мотивированы на данном месте работы, они не побоятся уйти из компании даже во время кризиса. Очень важными факторами для них являются возможность совмещать работу и личную жизнь, быть наставниками для младших поколений [6] и иметь возможность демонстрировать свои предпринимательские навыки (по данным Workplace Intelligence 41% работников поколения X считает себя предпринимателями [10]). Обеспечивая их данными мотиваторами, можно добиться наилучших результатов работы.

Также компаниям стоит обратить свое внимание на свой уровень технологической оснащенности, так как более 70% представителей поколения X считают технологии важным фактором развития и процветания компании, но только 40% удовлетворены технологическими возможностями своей компании [7]. Сами они готовы изучать новые технологии, развивать свою карьеру и свою личность на протяжении всей жизни.

Поколение Y или миллениалы имеют свои отличительные особенности: это первое поколение, которое выросло с интернетом как неотъемлемой частью жизни; большое значение для таких сотрудников имеет свобода и возможность карьерного роста. Для работодателей важно понимать, что в скором времени именно миллениалы станут основной рабочей силой. Сотрудники этого поколения не имеют колоссального опыта, но зачастую обладают прекрасным образованием, они полны сил и амбиций и мыслят нестандартно.

Для того чтобы на рабочем месте представители поколения Y чувствовали себя комфортно, не стоит давить на них ограничениями и правилами. По данным исследования, проводимого компанией Qualtrics [3],

миллениалы не являются ленивыми, как о них думают старшие поколения, это люди, которые ставят привычные правила под вопрос, больше концентрируясь не на процессе (график работы или дресс-код), а на результатах.

Для 52% опрошенных миллениалов большую роль при выборе работы играет возможность карьерного роста [9]. Представители поколения Y предпочитают, чтобы перед ними ставили конкретные цели, постепенно поднимая планку.

Несмотря на то что миллениалы легко разбираются в технологиях, необходимо учитывать количество времени, которое сотрудники проводят после рабочих часов, отвечая на сообщения, связанные с работой. Университет Бентли проводил исследование, в результате которого 89% сотрудников признались, что продолжают работать он-лайн вне рабочего времени. Контроль переработки покажет сотрудникам, что руководитель ценит их время и уважает их труд.

Для миллениалов очень важным фактором является работа в команде. По их мнению, правильно и полезно обращаться за советами к более знающим коллегам. В командах принимаются самые рациональные и инновационные решения благодаря наличию в команде людей, обладающих различными навыками, знаниями и опытом [5].

Поколение Z или зуммеры считаются будущим мировой экономики. Работодатели уже сейчас должны понимать особенности этого поколения, чтобы в будущем быть привлекательными для таких сотрудников.

Зуммеры очень мобильны, они проводят он-лайн около 10 часов в день и любят оставаться на связи [4], также для них важна гибкость, многие не хотели бы работать с 9 до 5. Работодателям стоит рассматривать варианты дистанционной работы при работе с поколением Z. Также следует уже сейчас инвестировать в технологии компании, с которыми предстоит работать поколению Z.

Многие представители поколения очень расположены к инновациям, они заинтересованы в создании собственного уникального контента. По данным Sparks and Honey, 37,8% зуммеров надеются изобрести что-то, что перевернет мир. Такие сотрудники будут готовы прорабатывать бренд компании, развивать его, делая компанию уникальной, выделяющейся.

Зуммеры являются лидерами по своей природе. Компания Sparks and Honey выяснила, что 61% учеников старших классов хотят иметь собственный бизнес больше, чем работать на кого-то. Это значит, что для таких сотрудников крайне важна возможность карьерного роста, которую работодателю необходимо им предоставить.

В целом, при работе с любыми сотрудниками руководителю нужно слышать каждого из них, стараться находить подход к каждому, чтобы добиться наибольшей производительности. Все возрастное многообразие кадрового потенциала компании можно и нужно использовать максимально эффективно, так как каждое поколение обладает своими сильными сторонами.

### **БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК**

1. Постановление Правительства РФ от 28.01.2013 №54 (ред. от 26.12.2018)
2. Федеральный закон от 28.12.2013 №400-ФЗ (ред. от 01.10.2019, с изм. от 28.01.2020)
3. Accel Qualtrics [Электронный ресурс]. Режим доступа: URL: <https://www.qualtrics.com/millennials/work/> (дата обращения 15.04.2020)
4. Goldman Sachs [Электронный ресурс]. Режим доступа: URL: <https://www.goldmansachs.com/insights/pages/macroeconomic-insights-folder/what-if-i-told-you/report.pdf> (дата обращения 16.04.2020)

5. Harvard Business Review [Электронный ресурс]. Режим доступа: URL: <https://hbr.org/2016/11/why-diverse-teams-are-smarter> (дата обращения 15.04.2020)
6. INSEAD Emerging Markets Institute, Universum, the MIT Leadership Center and The HEAD Foundation [Электронный ресурс]. Режим доступа: URL: <https://knowledge.insead.edu/leadership-organisations/what-generations-x-y-and-z-want-from-leadership-5716> (дата обращения 14.04.2020)
7. Kelly Global Workforce Index (KGWI) [Электронный ресурс]. Режим доступа: URL: [https://www.kellyservices.ru/ru/siteassets/uploadedfiles/1-images/misc\\_images/ru\\_docs/кocг1087620understanding20the20boomer20workforce\\_ebook\\_rus20vs20europe\\_final.pdf](https://www.kellyservices.ru/ru/siteassets/uploadedfiles/1-images/misc_images/ru_docs/кocг1087620understanding20the20boomer20workforce_ebook_rus20vs20europe_final.pdf) (дата обращения 13.04.2020)
8. Pew Research Center [Электронный ресурс]. Режим доступа: URL: <https://www.pewresearch.org/topics/generations-and-age/> (дата обращения 13.04.2020)
9. Work Russia [Электронный ресурс]. Режим доступа: URL: <https://www.regus.ru/work-russia/gen-yes-the-power-of-optimistic-millennials-in-business/> (дата обращения 15.04.2020)
10. Workplace Intelligence [Электронный ресурс]. Режим доступа: URL: <http://workplaceintelligence.com/multi-generational-entrepreneurship-study/> (дата обращения 14.04.2020)

*Оригинальность 90%*