

# СОВРЕМЕННЫЕ ТРЕНДЫ НА РЫНКЕ ТРУДА

# СОВРЕМЕННЫЕ ТРЕНДЫ НА РЫНКЕ ТРУДА

## ТРЕНДЫ

- **Высокая конкуренция за квалифицированных сотрудников**
- **Снижение привлекательности в глазах молодого поколения полной занятости**
- **Поколенческий разрыв между руководителями и молодыми сотрудниками**
- **Внедрение отслеживания жизненного цикла сотрудника (прием на работу, адаптация, развитие, карьера, увольнение)**
- **Стагнация корпоративной культуры, разрыв в трансляции корпоративной культуры**
- **Общее снижение корпоративной лояльности, рост потребности в свободе и самореализации**
- **Отсутствие репутационного позиционирования, грамотного внешнего и внутреннего PR**
- **Запрос на сопричастность общему делу, общественно важному результату**

## РЕШЕНИЯ

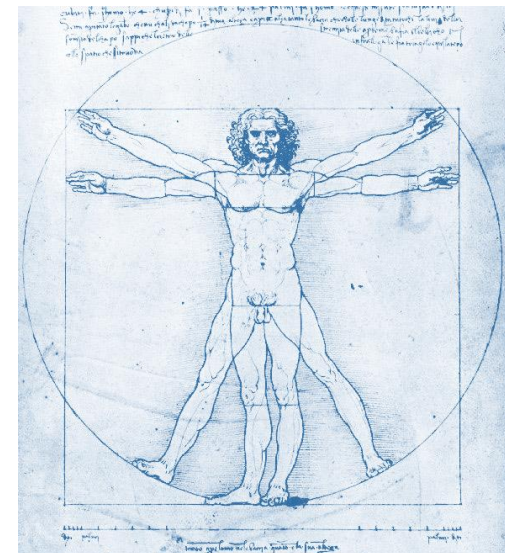
- **Активная работа с потенциальными сотрудниками: мотивационные программы, тренинги для студентов и выпускников, эвенты для молодых сотрудников, корпоративные школы повышения квалификации**
- **Масштабная цифровизация процессов**
- **Создание инновационной системы коммуникаций: корпоративные хакатоны, стратегические сессии, форсайты, мозговые штурмы**
- **Создание системы адаптации и вовлеченности сотрудников, развитие системы наставничества, внутреннего коучинга, менторства, фасилитации**
- **Разработка системы командности: формирование у сотрудников чувства сопричастности развитию. Запуск системы корпоративных карьерных лифтов, программ командообразования (team-building)**
- **Эффективная система PR и медиа коммуникаций: СМИ, соцсети, реклама (контекстная, вирусная, иммерсивная)**
- **Демонстрация побед и важности свершений. Социальные программы, корпоративное волонтерство, амбасадорство**

# ОБЩИЕ ОСОБЕННОСТИ МОЛОДЫХ СОТРУДНИКОВ

- 1. Не разделяют «Жизнь» и «Работу»** – следовательно не готовы жертвовать «своей жизнью» ради работы
- 2. Высоко ценят свой собственный выбор** – не готовы тратить свое время на чужие цели и проекты
- 3. Осознают значимость собственного вклада в общее дело** – потребность в партнерстве, в том, чтобы их мнение слышали и уважали
- 4. Высокий уровень смелости** – ценят правду и не готовы «обманываться»
- 5. Ценят свободу выбора** – не готовы к пожизненному найму, готовы к переменам и переездам, снижена потребность в стабильности
- 6. Повышенная критичность в восприятии информации**– перепроверяют данные и, как правило, имеют быстрый доступ к информации
- 7. Экологичность жизнедеятельности** – неприятие насилия и разрушения, в том числе относительно себя

ИЗМЕНИЛАСЬ ШКАЛА  
ЦЕННОСТЕЙ

**ЧЕЛОВЕК –  
ГЛАВНАЯ  
ЦЕННОСТЬ**



# ВЫЗОВ ПОКОЛЕНИЙ

## ПОКОЛЕНИЕ Y

Сейчас в основном работают

Вовлеченность в цифровые технологии

Стремление оттягивать переход во взрослую жизнь

Не торопятся принимать на себя обязательства взрослой жизни из-за негативного примера предшественников

Ожидают результатов и преимуществ от работы, стремятся подстроить условия работы под свою жизнь, предпочитают гибкий график, аутсорсинг

Жизнь прекрасна и многообразна, работать нужно над тем, что является настоящей страстью

Иерархия – условность и на самом деле «все люди – братья»

## ПОКОЛЕНИЕ X

Готовность к изменениям

Способность работать над собой

Восприимчивость к критике

Свобода выбора, стремление к саморазвитию в профессиональном плане

Стремление к карьерному росту и продвижению, достижению высокого уровня жизни

Индивидуализм, надежда на свои силы

Высокая работоспособность, производительность

Ответственное отношение к делу

Способность к адаптации

## ПОКОЛЕНИЕ Y



## ПОКОЛЕНИЕ Z



### ЕЩЕ ИХ НАЗЫВАЮТ:

«миллениалы»  
поколение «некст»  
«сетевое» поколение  
эхо-бумеры

«центениалы»  
поколение «ЯЯЯ»  
«New Silent  
Generation»

### ИХ ВОЗРАСТ СЕЙЧАС:

18 — 35

14 — 17

### СКОЛЬКО ИМ БУДЕТ В 2035 ГОДУ:

36 — 53

32 — 35

## ПОКОЛЕНИЕ Z

Пока в основном учатся

Технологии у него в крови (Digital Natives)

Наглость, отрицание иерархии, эгоизм и нарциссизм

Уверенность каждого в собственной

исключительности

«Поколение мейнстрима» - следуют рекомендациям онлайн-СМИ

Счастье — это и есть успех

Установка на индивидуализм

Модно «самосовершенствование» и «саморазвитие»

Жизнь хороша, когда разнообразна

Работы должна быть в радость - приносить доход, но не отнимать много времени: «вкалывать» молодые люди не готовы

Слова «карьера» и «престижная работа» не имеют значения

## ПОКОЛЕНИЕ НЕТ (NEET)

Субгруппа молодежи

Представляет собой молодых людей в возрасте 15–24 лет, которые не работают, не учатся и не

проходят профессиональную подготовку

Обладают невысоким уровнем образования, что

препятствует им в нахождении занятости

Ориентированы на избегание постоянной занятости

Агрессивный гедонизм и равнодушие к ценностям

карьеры и успеха





# НЕПРЕРЫВНОЕ ОБУЧЕНИЕ

- Общество перешло от товарной экономики к интеллектуально-творческой и развивает когнитивно-креативный потенциал
- Реальный успех базируется на творческих способностях, креативности, инициативности
- Сейчас самое важное – развитие навыков думать, анализировать, аргументировать и принимать в итоге верные решения и брать на себя ответственность
- **Формальное образование поможет выжить. Постоянное самообразование приведет к УСПЕХУ!**



# ДОВЕРИЕ = ДЕНЬГИ

## Скорость и ценность доверия

Когда доверие падает, скорость снижается, а затраты взлетают вверх.

↓ Доверие = ↓ Скорость ↑ Затраты

Когда доверие растет, скорость тоже возрастает, а затраты снижаются.

↑ Доверие = ↑ Скорость ↓ Затраты

## Новейшие HR- исследования показывают:

Снижение Доверия к работодателю на 10% влечет за собой снижения эффективности на 25%

Только доверие побуждает нас становится добровольными амбассадорами бренда/работодателя.

Мы делимся с окружающими тем, чему доверяем.





Один из самых  
быстрых способов  
повысить уровень  
Доверия –  
давать себе и  
другим обещания и  
обязательно  
выполнять их!

Пусть обещания  
буду простыми.

Главное, чтобы их  
выполнение было  
системным!

СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!