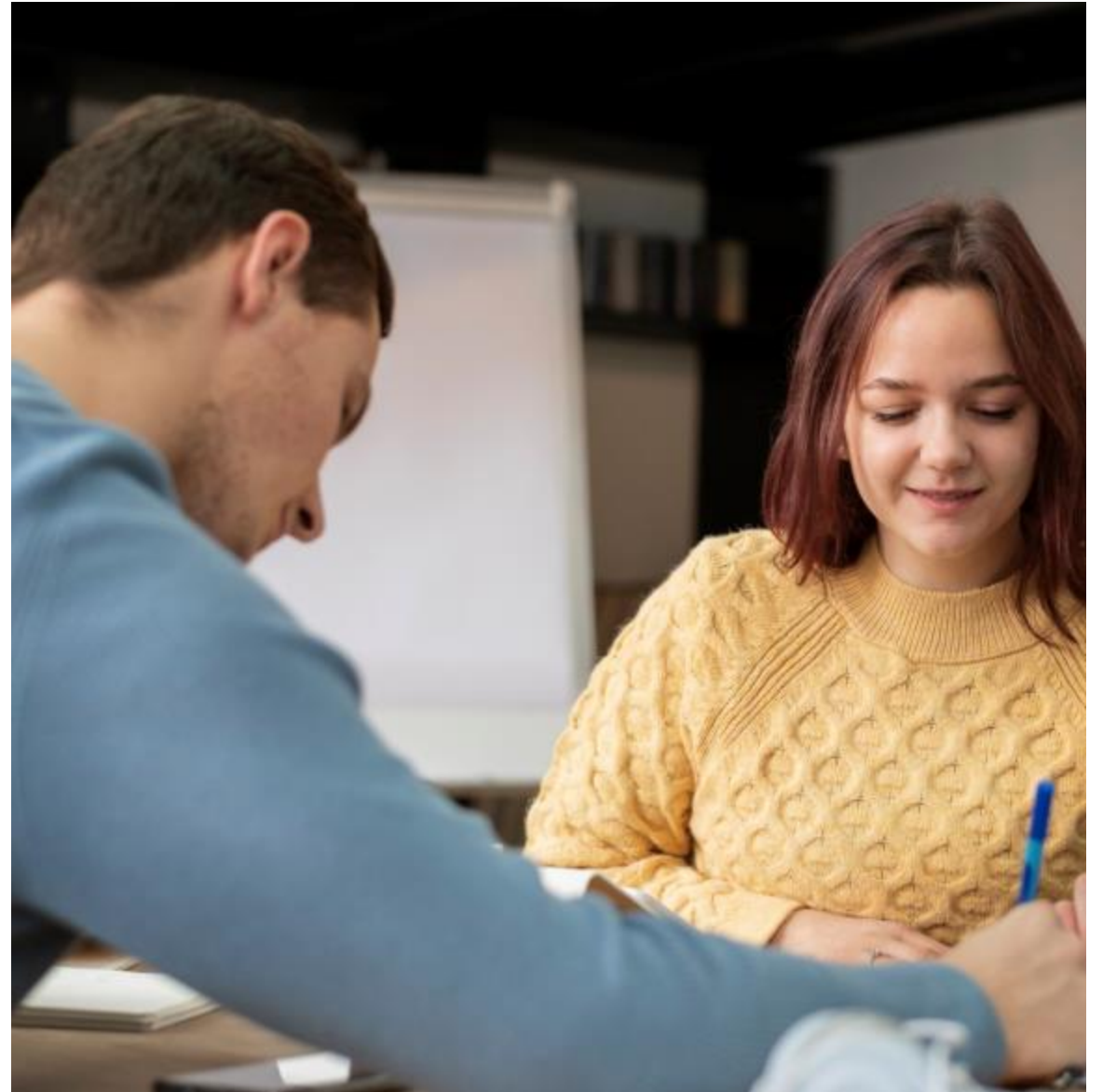


Будущее начинается сегодня: роль молодежи в развитии компаний

Оксана Вавильченко

Кадровый центр «Работа России» г. Томск,
корпоративный коуч



Классификация поколений

X 1965–
1983 гг.

Сама трудовая
деятельность,
прагматизм, надежда
на себя

**Коллектив/
Надо - иди**

Y 1983–
1993 гг.

Не хуже, чем у других,
немедленная выгода,
оптимизм, контактность

Ты мне, я тебе

Y/Z 1993–
1997 гг.

Сочетают качества и
ценности того и
другого поколения

Z 1997–
2013 гг.

Возможность достичь
чего-то, напрягаясь
минимально, быть
заметным в своем
социальном круге

**Смотри, сколько еще
можешь получить**

Кризисы и события



Источник: Росстат, Деск ресерч. Россия, 2022

14–18 лет
5%

3+

19–29 лет
10%

4+

30–49 лет
17%

9+

50–59 лет
15%

10+

60+ лет
23%

10–16

Причины работы с молодежью



Демографический провал



СВО и миграция трудовых ресурсов



Молодежь на рынке труда

Z – кто они?



84% мультизадачны



Смена места жительства 15 раз



4 000 000 000 YouTube
просмотров ежедневно



Смена 17 рабочих мест



76% задумываются о влиянии
человека на природу



2 000 000 000 – примерная
численность Z



81% хотят быть лидерами



52% говорят о том,
что такое честность



Уважать профессионализм и
мнение

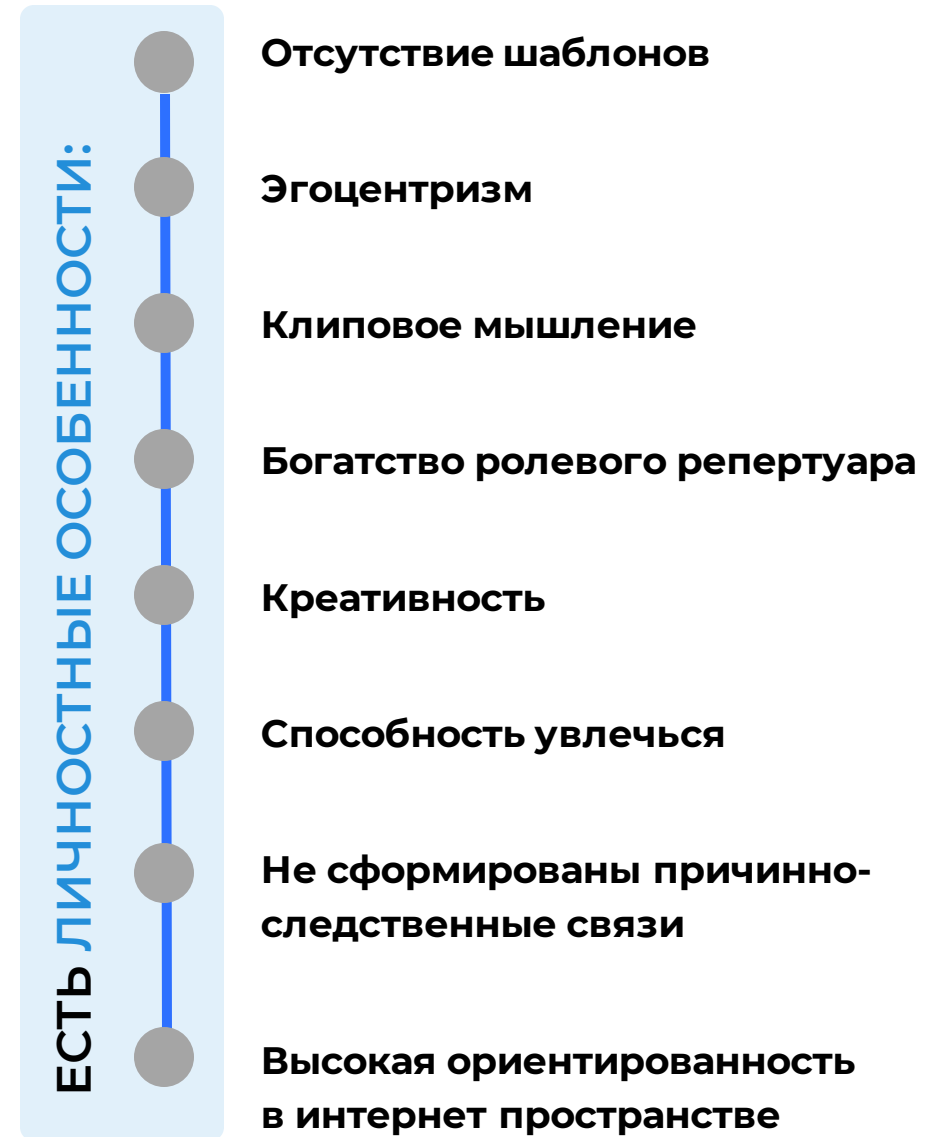
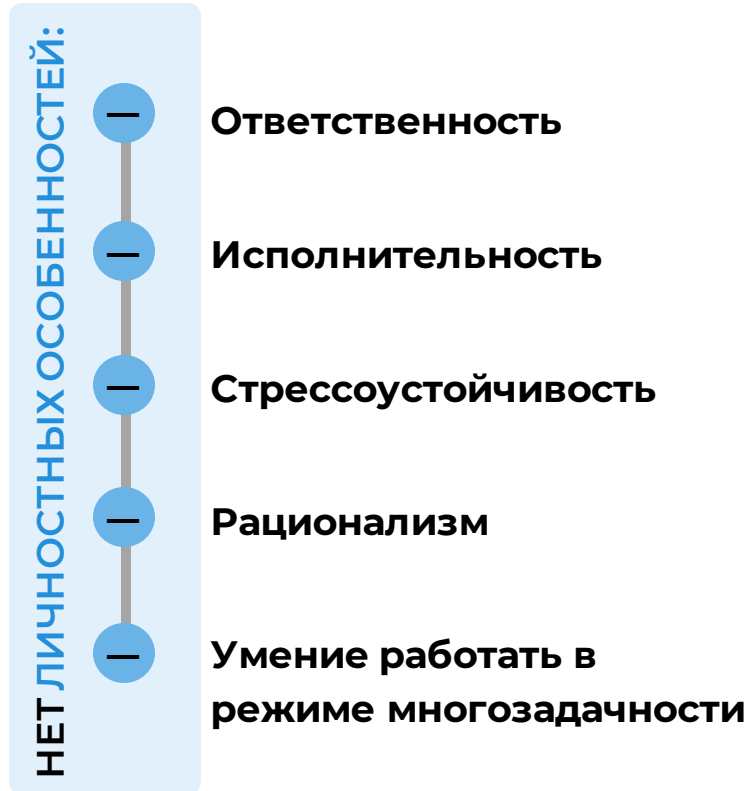


58% интересуются, как можно начать
бизнес

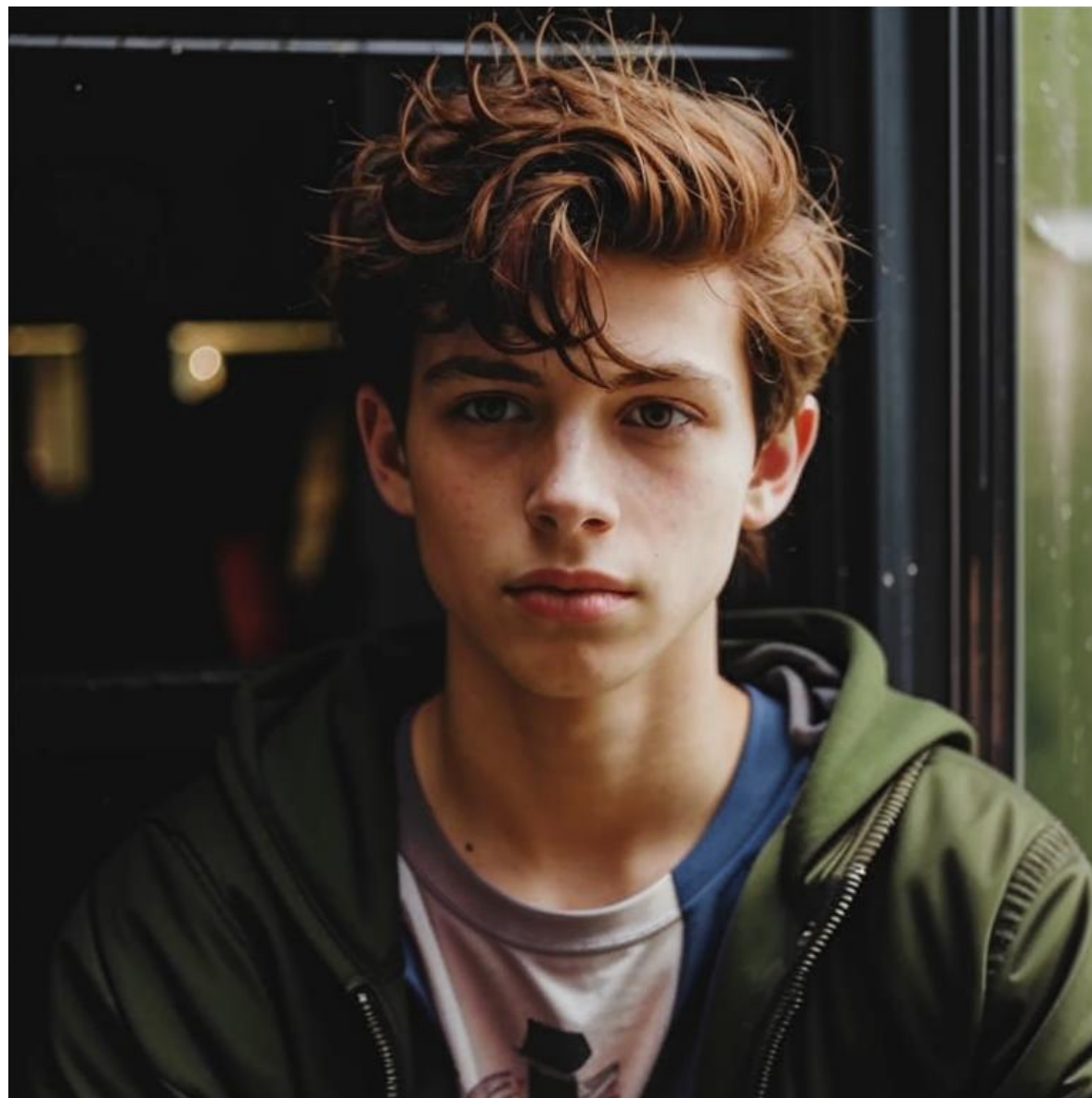


85% поиск в сети, 33% смотрят
уроки и обучаются

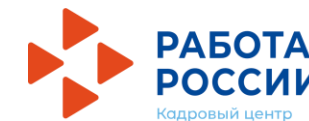
Компетенции ПОКОЛЕНИЯ Z



Леша 23 года:
«...Взрослым быть
отстой...»



Как работать/как развивать



Отсутствие шаблонов

могут быстро находить информацию, новые подходы к решению задач, улучшать существующие процессы и предлагать инновационные идеи

Способность увлечься

стремятся к постоянному совершенствованию, причастности к глобальному

Эгоцентризм

полезно развивать навыки эмпатии и сотрудничества

Богатство ролевого репертуара

умеют переключаться между различными ролями и задачами, что особенно ценно в динамичной и многозадачной среде

Клипное мышление

развитие этого навыка включает умение выделять главное и фокусироваться на приоритетных задачах. В трудовой деятельности это помогает эффективно распределять ресурсы и концентрироваться на наиболее важных аспектах проекта

Не сформированность причинно-следственных связей

анализировать ситуации. Например, почему упали продажи? Какие факторы могли повлиять на это? Анализируйте причины и следствия различных ситуаций. Видеть взаимосвязи: Наблюдайте за тем, как одни события влияют на другие. Попробуйте составить цепочку событий, начиная от первоначальной причины до конечного результата

Гибридная система наставничества

Внешний
уровень



Система наставничества

Внутренний уровень



Традиционная или индивидуальная модель

Одиночные сессии обучения, ориентированные на передачу конкретных знаний в формате «один на один».



Менторинг. Коуч-метод

Трансляция опыта, знаний и ценных советов, способствующих развитию лидерских качеств и преодолению профессиональных вызовов.



Реверсивное наставничество

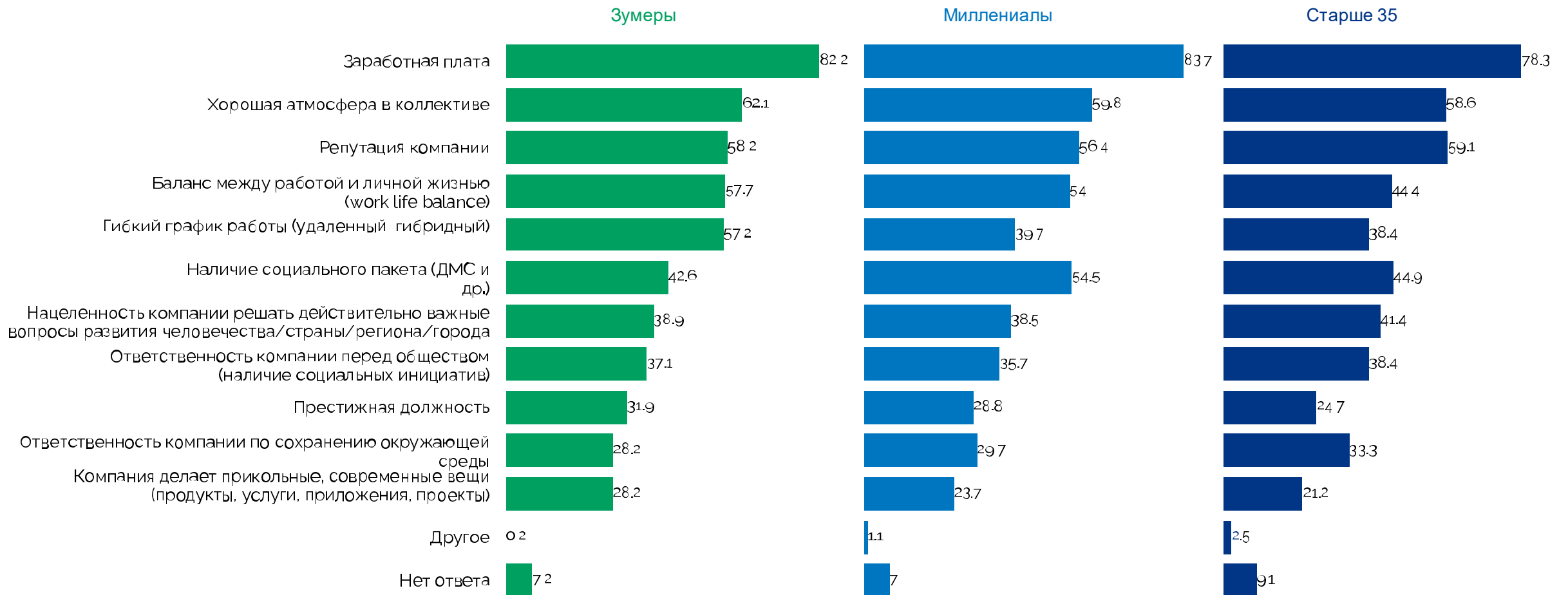
Психология развития. Передача знаний от компетентного сотрудника в области, выходящей за рамки профиля.



Партнерское наставничество

Роль наставника принимает человек с немного большим опытом и аналогичной должностью, создавая партнерство в развитии.

«Укажите, пожалуйста, какие критерии являются решающими для вас при выборе работодателя?», %

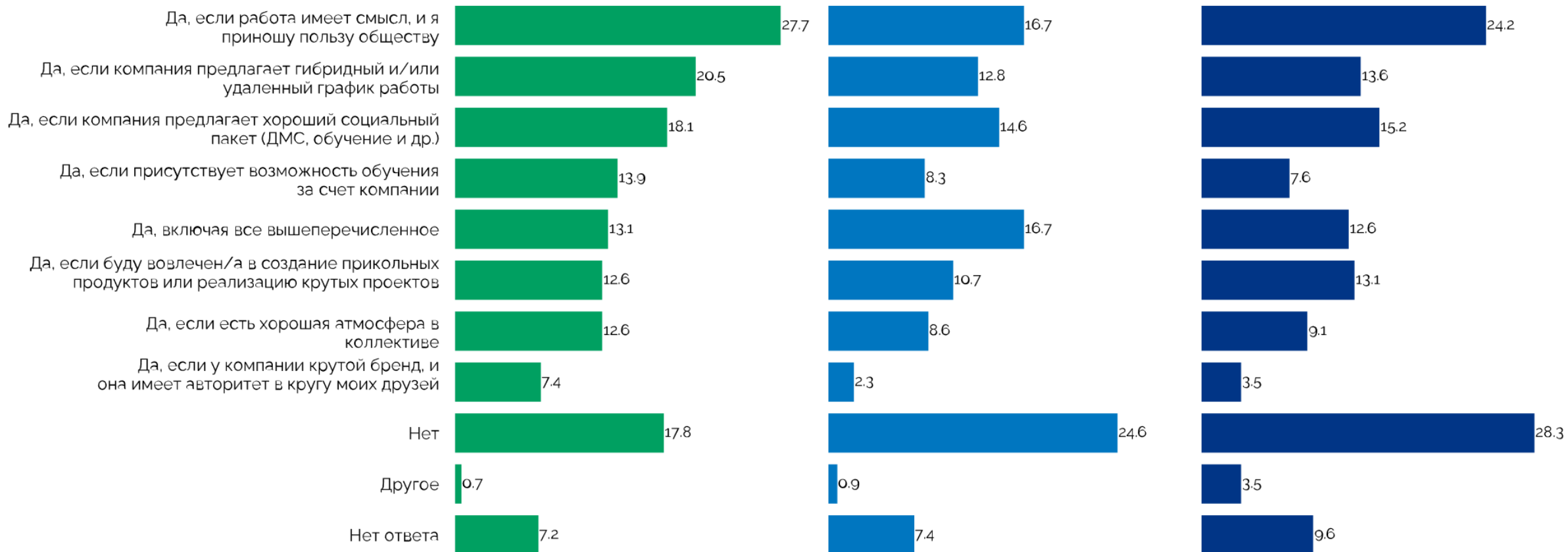


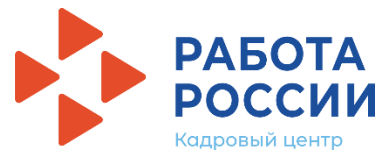
«Готовы ли Вы сделать выбор в пользу устойчивой компании, даже если заработная плата будет меньше?», %

Зумеры

Миллениалы

Старше 35






МЫ ОТКРЫТЫ ДЛЯ СОТРУДНИЧЕСТВА!



634021, г. Томск,
пр-т Фрунзе, 103 д



+7-906-957-2011
Оксана Вавильченко