

Что ждет от работодателя поколение «Z»?



Алла Великанова



Алла Великанова

- 20 лет в фармбизнесе, из них более 10 лет в сфере обучения и развития персонала. Руководитель отдела обучения и развития персонала фармацевтической компании.
- Преподаватель Высшей школы корпоративного управления РАНХиГС
- Лектор Российского общества «Знание»
- Старший преподаватель Topcareer на курсах: «Директор Корпоративного Университета», «Построение дистанционного обучения», «Диджитал тренер», «HRTECH»
- Член жюри ежегодного Всероссийского открытого конкурса тренерского мастерства
- Преподаватель и член жюри программы поддержки корпоративного обучения «Актион Акселератор»



Сокращение численности рабочей силы

По прогнозу Росстата в ближайшие годы население России уменьшится еще на 7 млн человек

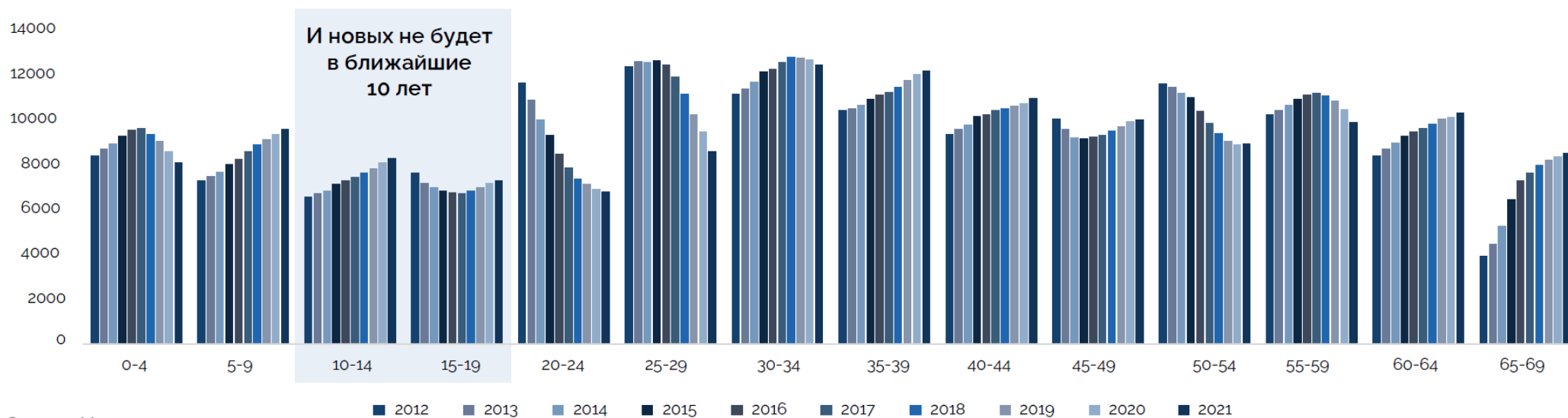
2021

146 млн. чел.

2031

138 млн. чел.

С 2011 по 2021 людей в возрасте от 20 до 24 лет стало меньше почти в 2 раза — с 12 до 7 миллионов.



Экопси. Управление под давлением. 2022

Теория поколений



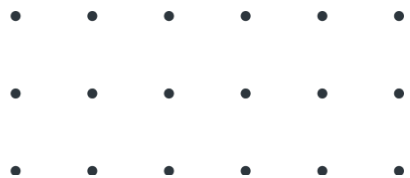
Откуда возникают поколенческие ценности?

большие события в мире

дефицит в детстве

информационные
сообщения в обществе

воспитание



Z /Homelanders /IGen (2004 - 2024)

Домоседы, они же Поколение национальной безопасности

Ценности

- Жизнь-как путь
- Живое общение
- Семья (безопасность)
- Идеалисты-прагматики
- Исследовательский подход
- Заботиться о здоровье всю жизнь

Способы мотивации:

- Перспектива повышения
- Рост заработной платы
- Свободный график работы
- Публичная благодарность



Поколение IGen вышло на рынок труда

Чувствительны, впечатлительны, болезненно относятся к критике, стараются «продлить детство», высокий инфантилизм

Непривычны к лишениям, плохо берут на себя ответственность

«Ваша работа – обеспечивать нашу безопасность»

«Я выкладываю посты, значит, я существую»

*Куда идут айдженеры – туда идет страна.
«Джин Твенге «Поколение I»*



Глобальный взгляд на молодежь. Какие они в целом?

SHL собрали данные по результатам оценки более чем 655 000 выпускников и получили инсайты, которые могут усилить существующие программы и практики для выпускников.

Выпускники определенно сильны:

Берет инициативу на себя

Креативно мыслит и умеет решать проблемы

Анализирует данные, чтобы давать взвешенные рекомендации и принимать решения.

Их мотивирует возможность:

Обучаться, развиваться и применять новые навыки

Достигать целей и расти как личность.

Достигать собственных карьерных целей



Их зоны развития:

Работа в команде

Убеждение других

Гибкость и адаптивность перед лицом изменений

Изменение мотивации

Когда «внешнее» под угрозой...

Интерес к содержанию работы долгое время был доминирующей потребностью, но на фоне кризисных ограничительных мер отходит на второй план.

На первый план выходят факторы «внешнего» одобрения достижений, усиливается конкурентный настрой, признание заслуг как социального индикатора поддержки.

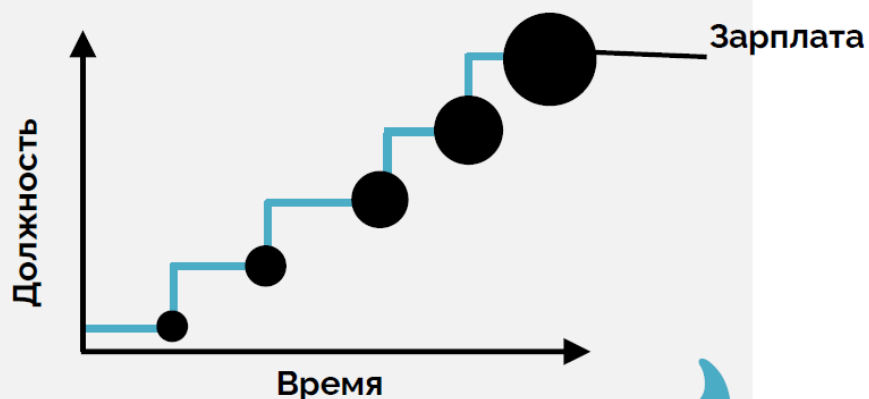
В момент ограничений выше готовность к рабочим «подвигам», дополнительным усилиям. С большей легкостью могут пренебречь балансом работы и личной жизни, что может быть способом заполнить свое время и найти опору в постоянной занятости.

SHL



Неочевидные карьерные треки

Традиционное представление об успешной карьере

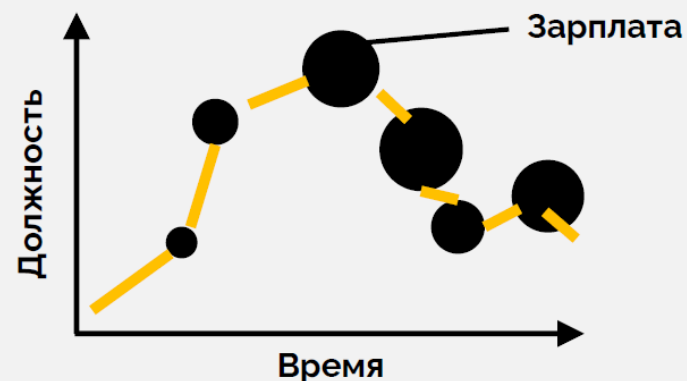


Старое мышление:

- "Управление талантами"
- "Управление карьерой"

Со временем я буду переходить на все более значимые должности, получать более высокую зарплату

Опыт сотрудника на цифровом рынке труда

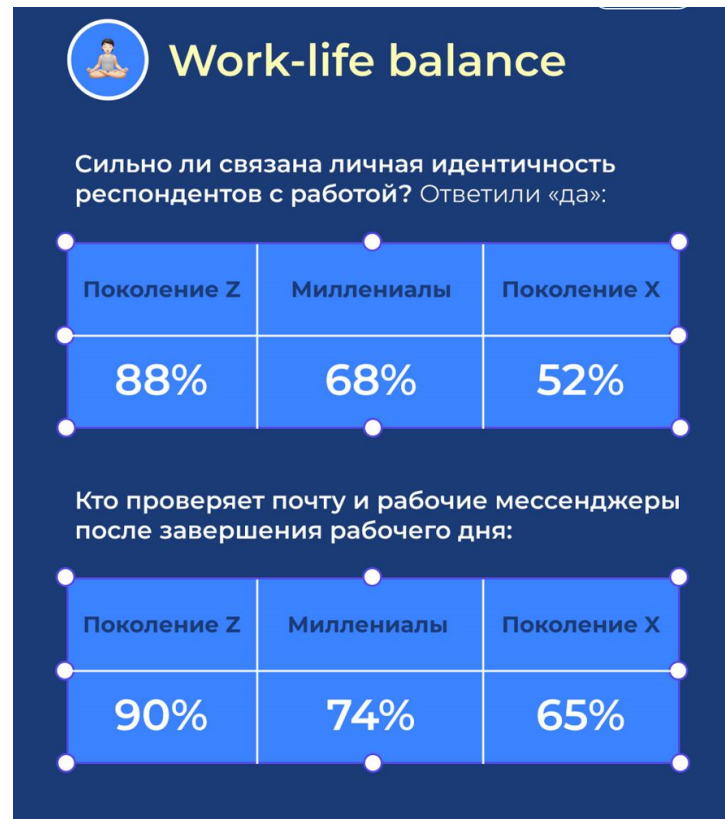
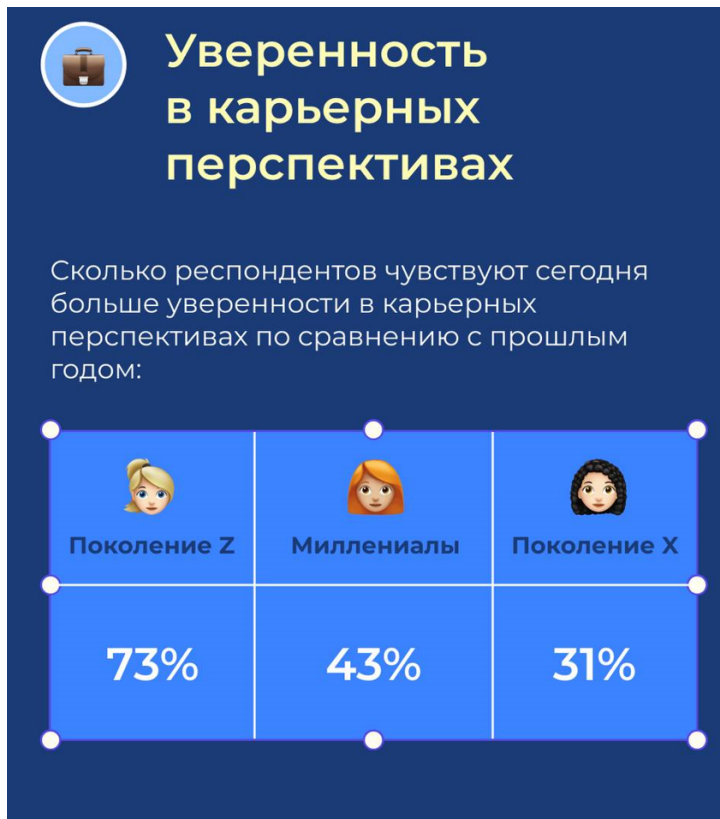


Новое мышление:

- "Управление **ОПЫТОМ**"

Я буду заниматься разными видами деятельности, иногда зарабатывая больше, иногда – меньше, но всегда оставаясь востребованным

Поколения на работе



*Опрос FlexJobs 2-17 августа 2023г

HR-бренд работодателя

Что важно учесть?

Внешние факторы воздействия

Тренды

- Экономические
- Политические
- Социальные
- Экологические
- Технологические

Инфополе

- Кадровые и рекламные агентства
- Блогеры и лидеры мнений
- Карьерные консультанты
- Медиасреда
- Образовательные учреждения

Рынок труда и конкуренты



Внутренние факторы воздействия


Стратегия

- Развитие компании
- Корпоративный бренд
- HR

Бренд работодателя

- EVP, коммуникационная платформа
 - ↓ Каналы коммуникации
 - Внутренние
 - Внешние
- Employee journey
 - ↓
 - Первое знакомство
 - Отклик
 - Собеседование
 - Оценка
 - Предложение
 - Перед выходом
 - Адаптация
 - Вовлеченность
 - Удержание
 - Дальнейшие контакты

Vkontakte. Личная история


 **Альфа-Банк**
7 сен в 18:40


В НИЖНЕМ ЖИВЁТ СОБАКА ПО КЛИЧКЕ АЛЬФА 🐕


Только это не обычная собака, которой хозяева выбрали красивое имя. Это собака с историей, а назвали её в честь Альфа-Банка 😊

Зимой 2015 года в одно из отделений Альфа-Банка забежала рыжая бездомная собака. Мы не стали её выгонять: отогрели, накормили, а потом устроили в приют Сострадание. Там её нашла Марина Тимонина: собака ей так понравилась, что Марина решила забрать её домой. А когда она узнала предысторию, назвала Альфой 🇷🇺




Показать полностью...




 **бесплатно**

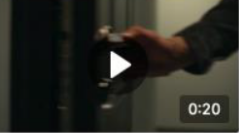
 Карта Alfa Travel
бесплатно

Ссылки 3

-  **Альфа-Банк LIVE**
Для действующих и будущих сотрудников
-  **Альфа-Банк в Telegram**
telegram.me
-  **Alfa Future People**
Фестиваль электронной музыки и технологий

Видеозаписи 462

 0:48
Иван Ургант и новый символ успеха

 0:20
Ипотека на готовое жилье

Обсуждения 1

936 103 67 1M

Альфа-Банк

На странице компании много лайв контента без строгих рамок. В комментариях всегда много обсуждений, отзывов клиентов о компании и актуальных вопросов. Видно, что компания взаимодействует с аудиторией, открыта и доступна каждому.



ЕВРАЗ

Важное для
соискателей и
сотрудников
понятие
стабильности
было заложено
не в стандартных
посылах о
надёжности в
кризис, защите
от увольнения и
невыплат
зарплаты, а
через
амбициозные
цели: компания
постоянно
развивается, не
стоит на месте.

ЕВРАЗ — один из ключевых работодателей
в регионах присутствия. Люди для нас
превыше всего



Поэтому мы:



Поддерживаем
и поощряем сотрудников,
которые ставят
амбициозные цели
и добиваются результатов



Выполняем обещания
и создаем атмосферу
доверия



Следуем самым строгим
стандартам безопасности
в работе



Ценим профессионализм
и создаем возможности
для развития
и непрерывного обучения





 **ЕВРАЗ**

Вдохновляем делом

**Как производят сталь?
Сколько марок стали существует?
Как цифровые технологии помогают
современному металлургу?**

Игра поможет вам найти ответы на эти и другие вопросы.
Выполните 5 заданий и пройдите весь производственный путь
вместе со специалистами ЕВРАЗа!

Играйте с нами и получайте стальные призы!

Играть

Голосовать за ЕВРАЗ



evraz.hh.ru



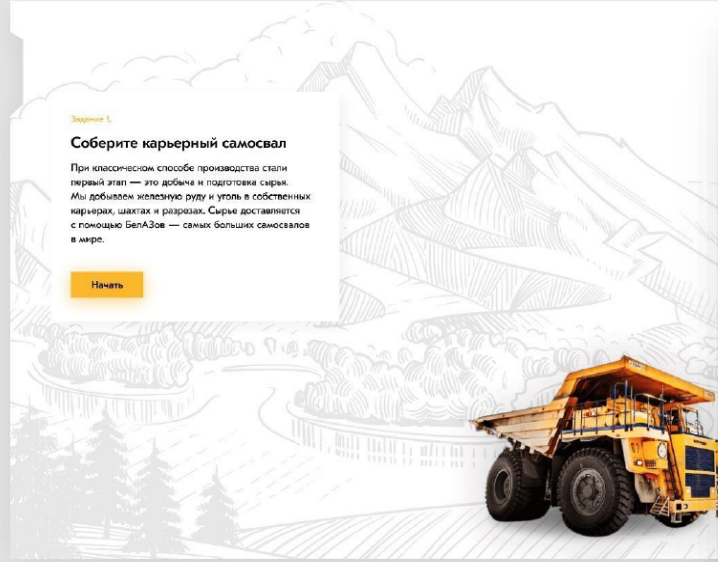
EBPAZ Вдохновляем делом

Этап 1.

Соберите карьерный самосвал

При классическом способе производства стали первый этап — это добыча и подготовка сырья. Мы добываем железную руду и уголь в собственных карьерах, шахтах и разрезах. Сырье доставляется с помощью БелАЗов — самых больших самосвалов в мире.

Начать

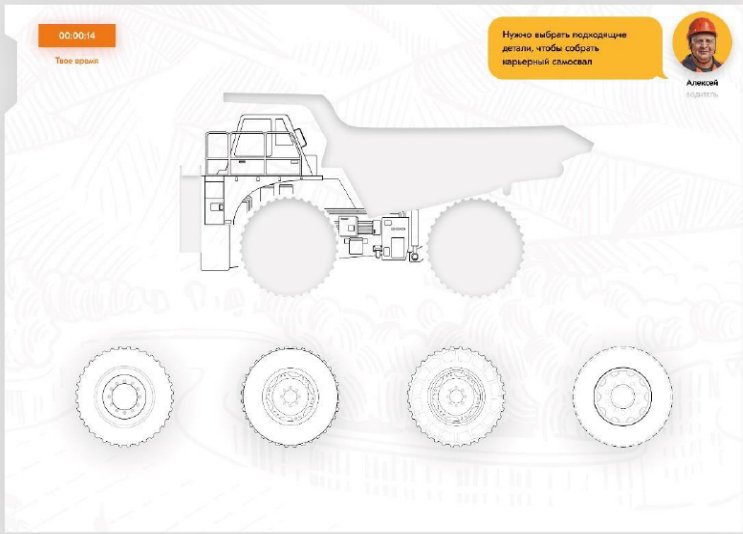


© EBPAZ 2019 Бренд-центр

EBPAZ Вдохновляем делом

00:00:14
Твое время

Нужно выбрать подходящие детали, чтобы собрать карьерный самосвал



Алексей
АВВРЕТЬ

© EBPAZ 2019 Бренд-центр

Основные приоритеты при выборе работы



Стабильность

- Уверенность в завтрашнем дне, стабильный регулярный и предсказуемый доход
- Отсутствие обмана, рисков потерять доход
- Социальный пакет, дополнительные льготы



Комфорт

- Близкое и удобное местоположение / удаленная работа
- Гибкий график
- Удовольствие от процесса и отсутствие стресса на работе
- Комфортные условия на рабочем месте



Самореализация и рост

- Возможности для профессионального развития и карьерного роста
- Обучение
- Поддержка инициативы

Ваши вопросы



Контакты

