

УДК 331.1

DOI: 10.18384/2310-6646-2017-2-79-85

СИСТЕМНОЕ РАЗВИТИЕ КАРЬЕРЫ МИЛЛЕНИАЛОВ

Жураховская И.М., Шолотонова Е.С.

*Московский государственный областной университет
105005, г. Москва, ул. Радио, д. 10А, Российская Федерация*

Аннотация. Статья посвящена комплексному исследованию теории поколений. Основные методы исследования: анализ научно-исследовательской литературы, методы теории управления, теории организации, социологические методы. Авторы приходят к выводу, что в настоящее время теория поколений приобретает всё большую популярность, организациям, чтобы мотивировать и управлять способной молодежью, следует понимать, что у миллениалов сформирована иная система ценностей нежели у старшего поколения. У них есть отличия от сотрудников поколения X и поколения демографических взрывов. Проведённый анализ показал, что эффективное управление поколением Y в организации возможно только при тщательном его изучении и выявлении его характерных особенностей.

Ключевые слова: обучение персонала, мотивация персонала, карьера, корпоративная культура, развитие персонала, миллениалы.

SYSTEMIC DEVELOPMENT OF THE MILLENNIALS' CAREERS

I. Zhurakhovskaya, Ye. Sholotonova

*Moscow Region State University
10A, Radio st., Moscow, 105005, Russian Federation*

Abstract. The article aims at a complex study of the theory of generations. The main research methods are scientific literature analysis, the methods of management and organization theories, and sociological techniques. The authors come to the conclusion that nowadays the theory of generations is gaining increasing popularity and in order to motivate and manage bright young people companies should understand that the millenials have a different set of values in comparison with the previous generations, notably the employees of Generation X and baby boomers. The analysis showed that the effective management of Generation Y is possible only in case of its careful study and the identification of its characteristic features.

Keywords: personnel training, motivation of personnel, career, corporate culture, personnel development, millennials.

Поколение Y, или поколение Миллениум, – это люди, родившиеся между 1981 и 2003 г. Следует отметить, что не во всех странах применяется такая градация в отношении временного промежутка. Например, в США к поколению Y относят родившихся уже в 1981 г., а в России период миллениалов начался позже, в 1984 году, после смены политического строя.

Что же сформировало основные ценности поколения миллениалов в нашей стране [5] это распад СССР, террористические акты и военные столкновения, рост употребления алкоголя и наркотиков, Интернет.

Основной особенностью миллениалов является то, что они не спешат начинать обособленную жизнь, узаконивать отношения, строить собственное жильё. Может быть, мотивом для этого явились финансовый кризис, наблюдающийся повсеместно, и, как результат, отсутствие рабочих мест.

Основным критерием отношения человека к поколению Y следует назвать смену характера коммуникации – многофункционального инструмента для взаимодействия [6].

Эксперты компании Naus считают, что к 2026 г. миллениалы составят 75% трудовых ресурсов мира. Миллениалы в России предпочитают полную занятость. Большое число миллениалов работает в областях продаж, а также консалтинговых услуг, производства, банковской сферы [4].

Когда миллениалы подбирают место работы, прежде всего они интересуются планированием карьеры в компании. Важным фактором для них выступает способствование со стороны организации получению инновационного опыта и увеличению квалификационного уровня. Самосовершенствование – главный жизненный принцип для миллениалов. Они считают, что от этого принципа зависит будущее человека и, конечно же, удачная карьера. Невзирая на то, что в настоящее время в России обучаются лишь 18% миллениалов, почти каждый из их числа (99%) склонен получить дополнительное образование, если этот факт повлияет на карьерное продвижение. Следовательно, организации, готовые инвестировать в образование молодого поколения работников, представляются миллениалам наиболее перспективными.

«Игреки» в России в наибольшей степени имеют потребность в деятельности с международным аспектом. 92% из них увлечены межнациональным сотрудничеством (во всем мире – 77%) [6].

Миллениалы достигают максимального удовлетворения от труда, когда имеют определенно высокий уровень оклада, разнообразные функции и ощущают признательность со стороны как коллег, так и руководителей. Важным аспектом высокой степени удовлетворенности трудом является финансовый фактор, но материальной выгоде миллениалы отдают предпочтение так, чтобы не умалять интереса к своей деятельности. Миллениалы тяготеют и к признанию – молодым работникам хочется, чтобы их работа была по достоинству оценена и признана.

Миллениалов не представляется возможным стимулировать лишь при помощи высокой заработной платы. По информации, полученной посредством исследования Naus [4], вероятность роста личной материальной базы миллениалы относят к наиболее значимым факторам восходящей карьеры. Однако только высокая заработная плата не может быть ключевым фактором удержания миллениала в коллективе. Залог успеха – в совокупности достаточной материальной базы и деятельности, интерес к которой постоянно повышает работодатель [2]. Этот мотивационный профиль нужно дополнить потребностью в новых знаниях и умениях и, кроме прочего, готовностью принимать участие в транс-

национальных проектах, которые мы упоминали ранее. Развитие и опыт в другом государстве миллениалы оценивают как ключевой момент самосовершенствования. В меньшей степени молодые сотрудники оценят гибкость графика, работу в удаленном режиме и социальные гарантии.

Необходимо сказать, что следует создавать бренд работодателя. Речь идёт не просто о привлекательном образе компании на рынке труда, но и о необходимой подходящей корпоративной культуре, основанной на четырёх ценностях: энергичности, честности, ответственности и щедрости [7].

Далее остановимся более подробно на том, как мотивировать и обучать миллениалов. Для этого необходимо выполнить следующие условия.

1. Доброжелательность атмосферы в организации и отношениях между руководителем и сотрудниками.

Миллениалы придают огромное значение этому фактору, особенно на этапе адаптации в компании. Им важно, чтобы их мнение учитывалось, и при этом неважно, сколько времени они находятся и работают в коллективе. Своеобразным «плюсом» может стать введение в организации в качестве нормы общения между сотрудниками на «ты». Согласно мнению психологов, так быстрее развиваются дружественные отношения в коллективе и сокращается дистанция между руководителем и его сотрудниками.

2. Вдохновляющие примеры карьерного успеха сотрудников компании.

Результативный метод пробуждения интереса у миллениалов к развитию в организации – это настоящие случаи служебного роста, описанные собственно добившимися успеха людьми [9]. Материалы о служебном развитии следует помещать на странице организации в Интернете. Успешные сотрудники подробно отвечают на вопросы, каким образом оказались в этой организации, по какой причине трудятся тут, какие плюсы присутствуют в работе и пр. Важно приводить такие примеры и на этапе собеседования, так как это одна из наиболее интересующих миллениалов тематик.

3. Показательный интерактивный процесс обучения.

Миллениалы не слишком хорошо анализируют большие текстовые фрагменты, гораздо результативнее воспринимают обучение с использованием используя фотоизображения. Нужно сделать обучение интерактивным [10]: миллениалам необходимо непрерывно вести поиск ответов на конкретные вопросы.

4. Предоставление возможности выбора интересующей работы.

Фундаментом стимулирования миллениалов представляется возможность саморазвития. Прежде всего это нестандартные задачи, некоторая степень самостоятельности и свободы принимаемых решений. Однако развитие – не только продвижение по карьерной лестнице [1]. Работник совершенствуется, принимая участие в работе различных подразделений. Тут допустим такой метод, как ротация, или полная смена деятельности. К примеру, работник трудился в юридическом отделе и через некоторый период времени осознал, что его больше привлекает работа в сфере дизайна. Всё, что для этого нужно, это поговорить с линейным руководством и выбрать должность в соответствующем отделе. На основании опыта можно сказать, что направленность функций на рабочем ме-

сте, которую выбирает сотрудник, находится в зависимости в большей степени от его темперамента и характера. Кроме того, важно предоставлять миллениалам условия для работы в других городах и за границей. О бытовых аспектах таких возможностей следует заботиться компании и обговаривать их с сотрудником в индивидуальном порядке. От такого подхода и организация остается в плюсе: сотрудники должны получать удовлетворение от своего труда, иначе достижение высоких результатов становится невозможным.

5. Равное соотношение карьеры и личной жизни.

Важнейший пункт в процессе мотивации поколения Y. Часто интерес к профессиональному продвижению у миллениалов входит в противоречие с личной жизнью. Не следует думать, что идеальным работником является тот, кто проводит на работе всё своё время. Напротив, чтобы стать результативным на рабочем месте, необходимо тратить часть своего времени на отдых и личную жизнь особенно в молодости. Тут на помощь приходят гибкий график работы, удаленная работа или фриланс [3].

6. Объективная и своевременная оплата.

Основной параметр относительно заработной платы для молодых людей – это открытость и своевременность. Следует сказать, что огромным плюсом для работодателя выступает выплата молодежи абсолютно официальных зарплат. Величина заработной платы по большей части высчитывается также относительно занимаемой позиции в организации: в производстве, офисе и др.

Подводя итоги всему вышеизложенному, следует отметить, что поколение Y, или миллениалы, довольно свободолюбивые и непостоянные личности. Работодателю всегда нужно быть готовым к тому, что сотрудник за один день может принять решение о том, что хочет покинуть своё рабочее место только потому, что офис находится не в престижном районе города, или из-за излишнего контроля начальства даже в мелочах. К миллениалам требуется особый подход с новыми методами воздействия [8]. То, что применялось для предыдущих поколений, не подойдет для «игреков».

Однако удержать миллениалов можно и просто необходимо для будущего компании, так как они являются в большой степени продуктивными трудовыми ресурсами и скоро будут занимать 90% всего их состава.

Следует отметить, что идеальным работодателем для поколения миллениалов выступает на данный момент компания «Google», которая учитывает все особенности работы с молодыми людьми и встраивает их в свою корпоративную культуру.

Что касается поколения, следующего после миллениалов, учёные уже условно называют его поколением Z. Портрет его представителя пока нельзя составить, но выдвигаются предположения о том, что, возможно дети, «игреков» устанут от свободы и вернуться к более традиционным ценностям, таким как стабильность, уверенность в завтрашнем дне, не будут так жестко относиться к правилам и регламентам, как их родители.

ЛИТЕРАТУРА

1. Жураховская И.М., Матюнин Л.В., Чекан А.А., Шолотонова Е.С. Оценка эффективности развития персонала в организации // Социально-экономические и правовые основы развития экономики: коллективная монография / под ред. И.К. Дроиченко. Уфа: Аэтерна, 2016. С. 243–255.
2. Истратий А.Ю., Козлова Е.Г. Мотивационные особенности молодых специалистов на начальных этапах профессионального развития // Социально-экономические и правовые основы развития экономики: коллективная монография / под ред. И.К. Дроиченко. Уфа: Аэтерна, 2016. С. 34–48.
3. Истратий А.Ю., Козлова Е.Г. Особенности использования свободного времени как элемента нематериального стимулирования персонала // Вестник Московского государственного областного университета. Серия: Экономика. 2016. № 2. С. 82–88.
4. Как их привлечь и удержать в компании сотрудников “поколения Y” [Электронный ресурс] // Директор по персоналу: [сайт]. URL: <http://www.hr-director.ru/article/62973-red-devyat-faktov-o-pokolenii-y-v-rossii-kak-ih-privlech-i-uderjat?ustp=W> (дата обращения: 15.12.2016).
5. Мотивация молодых специалистов: 6 правил управления поколением Y [Электронный ресурс] // Генеральный директор: [сайт]. URL: <http://www.gd.ru/articles/3582-red-motivatsiya-molodyh-spetsialistov> (дата обращения: 13.12.2016).
6. Поколение Y: как с ними работать, чтобы не разочаровать ни себя, ни их [Электронный ресурс] // Генеральный директор: [сайт] URL: <http://www.gd.ru/articles/8040-rokolenie-y> (дата обращения: 20.12.2016).
7. Чекан А.А., Шолотонова Е.С. Основные этапы формирования и особенности hr-брендинга // Менеджмент: управление в социальных и экономических системах: сборник статей IV международной научно-практической конференции, Пенза, Ноябрь, 2012. Пенза: Межотраслевой научно-информационный центр, 2012. С. 79–82.
8. Чекан А.А., Жураховская И.М. Проблемы и особенности применения типовых технологий управления персоналом на различных этапах жизненного цикла организации // Научный вестник Волгоградского филиала РАНХиГС. Серия: Экономика. 2015. № 3. С. 92–94.
9. Чекан А.А., Жураховская И.М. Проблемы развития персонала организации: анализ практики использования неформального обучения // Вестник Университета (Государственный университет управления). 2014. № 14. С. 350–355.
10. Чекан А.А., Шолотонова Е.С. Современные тренды в обучении и развитии персонала // Приоритетные научные направления: от теории к практике: сборник статей Международной научно-практической конференции, Уфа, 3 сентября 2014. Уфа: РИО МЦИИ ОМЕГА САЙНС, 2014. С. 45–48.

REFERENCES

1. Zhurakhovskaya I.M., Matyunin L.V., Chekan A.A., Sholotonova E.S. Evaluation of Staff Development Efficiency. In: *Sotsial'no-ekonomicheskie i pravovye osnovy razvitiya ekonomiki. Kollektivnaya monografiya* [Socio-economic and Legal Foundations for Economic Development. Collective monograph]. Ufa, Aeterna Publ., 2016. pp. 243–245.
2. Istratii A.Yu., Kozlova E.G. Motivational Characteristics of Young Professionals at the Initial Stages of Professional Development. In: *Sotsial'no-ekonomicheskie i pravovye osnovy razvitiya ekonomiki. Kollektivnaya monografiya* [Socio-economic and Legal Foundations for Economic Development. Collective monograph] Ufa, Aeterna Publ., 2016. pp. 34–48.

3. Istratii A.Yu., Kozlova E.G. Features of free time as an element of non-material motivation of personnel. In: *Vestnik Moskovskogo gosudarstvennogo oblastnogo universiteta. Seriya: Ekonomika* [Bulletin of Moscow Region State University. Series: Economics], 2016, no. 2, pp. 82–88.
4. How to attract and retain employees of Generation Y. In: Direktor po personalu [HR Director]. Available at: <http://www.hr-director.ru/article/62973-red-devyat-faktov-o-pokolenii-y-v-rossii-kak-ih-privlech-i-uderjat?ustp=W> (accessed 15.12.2016).
5. Young professional motivation: 6 rules for managing Generation Y. General'nyi direktor [The Director-General]. Available at: <http://www.gd.ru/articles/3582-red-motivatsiya-molodyh-spetsialistov> (accessed 13.12.2016).
6. Generation Y: how to work with them in order not to disappoint either themselves or them. In: General'nyi direktor [The General Director]. Available at: <http://www.gd.ru/articles/8040-pokolenie-y> (accessed 20.12.2016).
7. Chekan A.A., Sholotonova E.S. The main stages of formation and peculiarities of HR-branding. In: *Menedzhment: upravleniye v sotsial'nykh i ekonomicheskikh sistemakh: sbornik statey IV mezhdunarodnoy nauchno-prakticheskoy konferentsii, Penza, Noyabr', 2012* [Management: Management in Social and Economic Systems: a collection of articles of the 4th international scientific-practical conference, Penza, November, 2012], Penza: Interindustry Scientific Information Center Publ., pp. 79–82.
8. Chekan A.A. Zhurakhovskaya I.M. Problems and features of application of typical technologies of personnel management at different stages of organization life cycle. In: *Nauchnyi vestnik Volgogradskogo filiala RANKHiGS. Seriya: Ekonomika* [Scientific Bulletin of the Volgograd Branch of the Russian Academy of Sciences. Series: Economy], 2015, no. 3, pp. 92–94.
9. Chekan A.A., Zhurakhovskaya I.M. Problems of staff development: analysis of informal learning practice]. In: *Vestnik Universiteta (Gosudarstvennyi universitet upravleniya)* [Bulletin of the University (State University of Management)], 2014, no. 14, pp. 350–355.
10. Chekan A.A., Sholotonova E.S. Sovremennye trendy v obuchenii i razvitiu personala [Modern trends in staff training and development]. In: *Prioritetnyye nauchnyye napravleniya: ot teorii k praktike: sbornik statey Mezhdunarodnoy nauchno-prakticheskoy konferentsii, Ufa, 3 sentyabrya 2014* [Priority scientific areas: from theory to practice: collection of articles of the international scientific-practical conference, Ufa, September 3, 2014], Ufa: RIO MTSII OMEGA SAYNS, 2014, pp. 45–48.

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ

Жураховская Ирина Михайловна – кандидат экономических наук, доцент, профессор кафедры управления персоналом Института экономики, управления и права Московского государственного областного университета;
e-mail: irina-mgou@yandex.ru.

Шолотонова Екатерина Сергеевна – старший преподаватель кафедры управления персоналом Института экономики, управления и права Московского Государственного Областного университета;
e-mail: sholotonova@mail.ru

INFORMATION ABOUT THE AUTHORS

Irina M. Zhurakhovskaya – PhD in Economics, Associate Professor, Professor at the Department of Human Resource Management at the Institute of Economy, Management and Law at Moscow Region State University;
e-mail: irina-mgou@yandex.ru.

Yekaterina S. Sholotonova –Senior Lecturer at the Department of Human Resource Management at the Institute of Economy, Management and Law at Moscow Region State University;
e-mail: sholotonova@mail.ru

ПРАВИЛЬНАЯ ССЫЛКА

Жураховская И.М., Шолотонова Е.С Системное развитие карьеры миллениалов // Вестник Московского государственного областного университета. Серия: Экономика. 2017. № 2. С. 79-85.
DOI: 10.18384/2310-6646-2017-2-79-85

CORRECT REFERENCE

Zhurakhovskaya I.M., Sholotonova E.S. Systemic Development of the Millennials' Careers. *Bulletin of Moscow Region State University. Series: Economics*, 2017, no. 2, pp. 79-85.
DOI: 10.18384/2310-6646-2017-2-79-85