

## РЫЧАГИ ВОЗДЕЙСТВИЯ НА ПОДЧИНЕННЫХ, ПРИНАДЛЕЖАЩИХ К ПОКОЛЕНИЮ МИЛЛЕНИУМА

© Чеховская С. А., 2015

Иркутский государственный университет, г. Иркутск

В данной статье рассмотрены особенности поколения Миллениума. Предложены наиболее эффективные формы мотивации сотрудников, принадлежащих данному поколению.

*Ключевые слова:* миллениум, рычаги воздействия.

В ближайшее десятилетие поколение Y постепенно заменит поколение X. Совершенно новые люди с другими ценностями и изменившимися взглядами на мир. Как работодателю вести себя с молодыми подчиненными? Как наиболее эффективно использовать потенциал нового поколения? Попробуем разобраться в данном вопросе.

Давайте для начала выясним, что же означает термин «поколение Миллениума». Миллениумы (millennials) — люди, которые родились в период с 1980 по 2000 года. Также имеются другие названия: поколение Y (следующее после поколения X, предшествующее поколению Z), поколение Next, «эхо-бумеры», поколение Сети (так как данное поколение много времени проводят в интернете), поколение Питера Пена (представители данного поколения не спешат вступать во взрослую жизнь, стараясь как можно дольше оттягивать переход во взрослую жизнь) [1].

Как и любое поколение, миллениумы имеют свои ценности. «Эхо-бумеры» ценят психологический комфорт во всех сферах своей жизни. Работа не является исключением. Проведенные научными сотрудниками исследования, с результатами которых вы можете ознакомиться на рис. 1, подтверждают этот факт. Выбирая между высокооплачиваемой престижной работой и невысокой должностью, которая приносит удовольствие, скорее всего средний представитель миллениумов выберет второе. В систему ценностей включены гражданский долг, мораль и ответственность. Они ориентируются не на материальные ценности и власть, а на ощущение собственной важности в компании. Это очень важный пункт, который должен помнить руководитель. Также необходимо помнить следующие предпочтения Игреков: равноправная конкуренция, лидерство (не руководство), партнерство (не подчинение), обмен информацией (они хотят знать все, что их касается), возможность самостоятельного принятия решений.

Еще одной важной особенностью молодого поколения является то, что в работе они нацелены на личную выгоду. Большинство из них составляют бизнесмены, основатели или участники новых проектов и, конечно же, фрилансеры (англ. freelancer — свободный наёмник, частный специалист, внештатный работник). Так как фрилансер не входит в постоянный штат определенной компании, он может

выполнять заказы нескольких клиентов одновременно) [2]. На данный момент ученые выделяют две причины, объясняющие это явление. Первая — нежелание работать вместе со старшим поколением. Поколения X и Y, как уже было сказано, имеют различные ценности и взгляды на жизнь. Следовательно, молодое поколение неуютно чувствует себя среди людей «старой закалки». Вторая причина — формирование рыночной экономики и новых законов, способствующих развитию бизнеса. Эти изменения новое поколение наблюдает с детства и спокойно реагируют на происходящее в данной сфере [3].

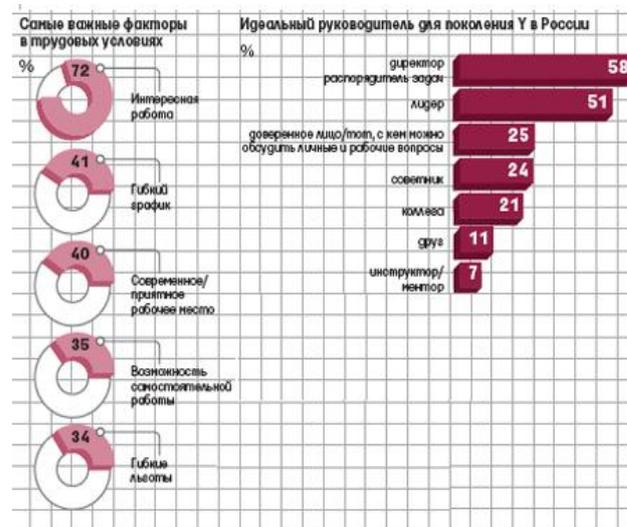


Рис. 1. Что выбирает поколение Y [8]

Несомненно, стоит обратить внимание на плюсы поколения Y: технологическая грамотность, оптимизм, глобальная информированность, общительность, быстрая обучаемость, уверенность в себе, амбициозность, гибкость, адаптивность.

Немаловажно отметить и минусы данного поколения: ожидание немедленного вознаграждения (Большинство работодателей отмечают, что молодые работники ориентированы на быстрый результат и не готовы долго ждать вознаграждения. Более того, они постоянно требуют внимания: каждый их шаг должен быть одобрен), желание получить все и сразу (Игреки хотят получить уважение, статус и денежные поощрения еще до того, как приложат какие-либо усилия и реально заслужат желаемое), излишняя самоуверенность, лень и пассивность, страх со-

вершения ошибки (страх быть неуспешным, «лузером»), пренебрежение субординацией [6].

Итак, мы получили представление о том, кто такие миллениумы и какие характеристики им присущи. Теперь мы можем рассмотреть способы управления представителями поколения миллениума. В настоящий момент, учтя особенности поколения Y, специалисты выделили несколько способов мотивации сотрудников. В данной статье мы приведем 6 наиболее эффективных способов управления.

**Личное развитие.** Поколение Миллениум всегда открыто новому, любознательно и любит учиться. В этом случае руководитель может помочь своему сотруднику с развитием, став для него Учителем с большой буквы. При таком контакте отношения становятся более доверительными. Если человек чувствует, что вы готовы вкладывать в него, он не станет задумываться о переходе в другую компанию при первой же возможности.

**Управление работой.** Игреки многозадачны: они способны выполнять несколько задач одновременно. Но, как мы уже выяснили, главным фактором для них по-прежнему остается получение удовольствия от работы. Они не способны длительное время выполнять монотонную однообразную деятельность. Опираясь на эти знания, работодатель может заранее позаботиться о предоставляемой сотруднику информации. Ему следует обеспечить сотрудника четкими указаниями (что и как должно быть выполнено), но при этом дать возможность проявить себя, сделать что-то по-своему (Уже было сказано ранее, что одним из важнейших предпочтений, которые ценят игреки, является свобода выбора) [5].

**Геймификация.** Что это такое? Идеолог геймификации — Gabe Zichermann дает следующее определение: «Это процесс использования игрового мышления и динамики игр для вовлечения аудитории и решения задач, превращение чего-либо в игру. Превращение офисной работы в игру получило название «производственная геймификация» [6]. Поколение Y или поколение Сети выросло на компьютерных играх, следовательно, превращая обычные дела в игру, вы погружаете их в знакомую атмосферу, где все правила ясны, и им легко работать. Все процессы разбиты на этапы. Каждый этап оценивается, например: выставляются баллы. Набрал больше всех баллов — получил приз. Подобный способ ведения работы способствует увеличению мотивации и вовлеченности в процесс [7]. На наш взгляд, это весьма необычный способ, но, несмотря на это, очень эффективный. Признание достижений. Учитывая тот факт, что игреки настроены на быстрый результат и одобрение каждого своего действия, руководителю следует больше обращать внимание на оценивание деятельности сотрудника. Регулярно проводите со-

брана, отмечайте выделившихся. Желательно проговаривать как успехи, так и недочеты. Видя, что работа оценивается по достоинству, сотрудник будет легче контактировать с вами и спокойнее воспринимать критику.

**Поощрение.** Миллениумам важно чувствовать, что они нужны этой компании, она их ценит и уважает. Всяческое проявление организацией благодарностей сотрудникам укрепляет в них веру в то, что они не пустое место для фирмы, в которой они работают. Социальное взаимодействие. Мы уже знаем, что миллениумы очень коммуникабельны. Молодое поколение сильно ориентировано на командную работу. Специалисты советуют не лишать своих подчиненных возможности общаться с коллегами. Работая над проектом в команде, работники сплочивают коллектив, укрепляют корпоративный дух. В результате вы получаете не только дружный коллектив, но и качественно выполненную работу [8].

Подводя итоги, нам хотелось бы отметить, что, как и любое другое поколение, поколение Next имеет свои преимущества и свои недостатки. Они легко приспосабливаются к современному, быстроменяющемуся миру, поэтому не стоит недооценивать это поколение. При правильном подходе можно достичь колоссальных успехов, ведь «эхо-бумеры» умеют и любят усердно работать, если перед ними стоит цель, которая заслуживает таких усилий. ■

- 1.URL: <https://ru.wikipedia.org/wiki/>.
2. Там же.
- 3.URL: <http://www.e-xecutive.ru/wiki/index.php/>.
- 4.URL: [http://abireg.ru/sb/print/n\\_1291.html](http://abireg.ru/sb/print/n_1291.html).
- 5.URL: <http://vkurse.obs.ru/node/458>.
- 6.URL: <http://www.trainings.ru/library/dictionary/>.
- 7.URL: <http://www.osp.ru/cio/>.
- 8.URL: <http://vkurse.obs.ru/node/458>.

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

- URL: [http://abireg.ru/sb/print/n\\_1291.html](http://abireg.ru/sb/print/n_1291.html).  
URL: <https://ru.wikipedia.org/wiki/>.  
URL: <http://vkurse.obs.ru/node/458>.  
URL: <http://www.e-xecutive.ru/wiki/index.php/>.  
URL: <http://www.trainings.ru/library/dictionary/>.  
URL: <http://www.osp.ru/cio/>.

## How to Influence Subordinates of Millennium Generation

© Chekhovskaya S., 2015

The article touches upon peculiar features of the Millennium generation. Offered are the most effective methods of motivation of workers who belong to the Millennium generation.

*Keywords:* millennium, key factor.