

## **ЛАНИТ и Институт национальных проектов провели исследование нового поколения, выходящего на рынок труда**

**Масштабное исследование, посвященное людям, рожденным после 1995 года, провели ЛАНИТ и Институт национальных проектов. Результаты совместной работы на People & Organization Forum (HR-Форум газеты «Ведомости») представили Ирина Бармина, директор по персоналу группы ЛАНИТ, и Елена Никишина, директор по стратегическому развитию Института национальных проектов.**

В 2021 году ЛАНИТ совместно с экономическим факультетом Московского государственного университета имени М.В. Ломоносова и Институтом национальных проектов инициировал исследование ценностей и мотивации молодых людей, массово выходящих на рынок труда. Оно опирается на изучение мирового и российского опыта работы с новым поколением, анализ длинных рядов данных международной статистики (эконометрический и APC-анализ). Также были специально проведены интервью с сотрудниками кадровых служб и преподавателями вузов, фокус-группы с молодыми сотрудниками. Исследователи провели количественный социологический опрос, в котором приняли участие 1853 сотрудника группы ЛАНИТ и 4729 студентов из 17 вузов.

Авторы исследования убедились в том, что представления о поколенческих различиях в ряде случаев преувеличены. Это означает, что для успешной работы с людьми, рожденными после 1995 года, скорее нужна не отдельная (специально выстроенная) система мотивации, а корректировка ее некоторых элементов.

Вопреки распространенному мнению, на мотивацию молодых сотрудников на рабочем месте гораздо меньше влияют такие факторы, как бренд работодателя, статус и должность в компании или приверженность компании экологической повестке (хотя для студентов статус и должность в компании, а также ее бренд - значимые факторы выбора работы). А вот конкурентная зарплата для большинства является ключевым мотиватором на работе. В этом отношении зумеры совершенно не отличаются от других поколений.

Для молодежи большое значение имеет возможность наращивать свои компетенции. Для нее это второй по значимости мотиватор после дохода и самый значимый фактор, из-за которого молодые люди готовы отказаться от работы в компании, в которой зарплата на 30% больше.

Запрос на собственное развитие у молодежи сочетается с высоким спросом на индивидуальный подход (возможности выстраивания карьерной траектории, работа с ментором и т.д.). Для молодого поколения работа – не столько ценность сама по себе, сколько средство в достижении других целей в сфере саморазвития, для создания и укрепления семьи, повышения качества жизни и т.д. Работодателю важно это учитывать и показывать преимущества работы в компании для конкретного сотрудника. Кроме того, нужно учитывать, что зумеры ценят разнообразные задачи. Это позволяет им отвлекаться от рутины, наращивать знания, компетенции, приобретать опыт в нескольких сферах.

Зумеры адекватно относятся к себе, почти всегда осознают свои сильные и слабые стороны, готовы развиваться. Поэтому они ценят работодателей, предоставляющих возможности для профессионального роста своим сотрудникам. При этом молодежь в меньшей степени, чем другие поколения, склонна к переработкам и в целом к работе в ущерб личной жизни. Также она демонстрирует повышенный интерес к обучению тайм-менеджменту и к эффективной организации труда.

В образовательных программах стоит делать упор на получение практических, прикладных знаний и компетенций, реального опыта. Мягкое наставничество со стороны коллег и руководителя может стимулировать зумеров проходить образовательные курсы до конца.

Исследователи отмечают у сотрудников-зумеров две черты: им важно поддерживать собственный психологический комфорт, и они не всегда готовы брать на себя ответственность за принимаемые решения, быть самостоятельными. Следствием этого может быть стремление «выгораживать» собственное пространство внутри команды, дистанцироваться от принятия решений, но при этом пользоваться ресурсами группы (как на работе, так и в учебе).

Молодые сотрудники высоко ценят комфорт в жизни, работе, учебе, причем комфорт (физический и психологический) воспринимается ими как гигиенический фактор. Это значит, что для эффективной работы и обучения важно обеспечивать им позитивную, нетоксичную атмосферу.

Кроме того, рожденные после 1995 года, менее склонны соблюдать правила только потому, что это правила, не вникая в их суть. Работая с ними, нужно проговаривать и пояснять логические связи, показывать необходимость правил и обосновывать, какая польза от них компании или самому сотруднику. Зумеры ценят авторитет, основанный на профессионализме, а не на статусе. Это означает, что руководитель должен быть «играющим тренером», демонстрировать свой профессионализм и компетентность.

**Ирина Бармина, директор по персоналу группы ЛАНИТ:** «Наше совместное исследование показало, что вопреки расхожему стереотипу, не существует драматического разрыва между мотивацией поколений зумеров и мотивацией соседствующих поколений. Тем не менее, у людей, рожденных после 1995 года, есть интересные особенности мотивации, которые необходимо учитывать. Точечная подстройка существующих систем, которая учитывала бы особенности разных поколений, а также обучение наставников и руководителей, способны повысить эффективность взаимодействия на пути к реализации общих целей. Рекомендуем взять в работу для улучшения существующих программ привлечения и удержания персонала».

**Елена Никишина, директор по стратегическому развитию Института национальных проектов, доцент экономического факультета Московского государственного университета имени М.В. Ломоносова:** «Мы исследовали поколение людей, которое находится в процессе формирования ценностей (считается, что это период до 25 лет). Это означает, что их ценности и мотивация еще могут и будут меняться под воздействием работы, учебы, окружающей среды. В то же время проведенный нами детальный анализ данных показывает, что при выстраивании эффективной системы управления и мотивации важно учитывать не только поколенческие, но и страновые, региональные и профессиональные особенности в комплексе».

Подробнее об исследовании: <http://lanit.ru/generation-research>

### **О группе компаний ЛАНИТ**

*ЛАНИТ – «Лаборатория Новых Информационных Технологий» – ведущая в России и СНГ многопрофильная группа ИТ-компаний. Создана в 1989 году. Предоставляет полный комплекс ИТ-услуг, число которых неуклонно увеличивается за счет освоения передовых и наиболее востребованных технологий и решений. ЛАНИТ является партнером более 280 основных мировых производителей оборудования и программных решений в области высоких технологий. Команда ЛАНИТ – 14 100 человек.*

*Рейтинговым агентством RAEX ЛАНИТ признан лидером отечественного рынка информационных и телекоммуникационных технологий. По данным международной*

компания IDC, занимает первое место по объему выручки среди компаний, оказывающих ИТ-услуги в России. Входит в ТОП-100 лучших работодателей России, а также признана одной из самых популярных компаний у соискателей, по данным ежегодного рейтинга HeadHunter.

[www.lanit.ru](http://www.lanit.ru)

<https://habr.com/ru/company/lanit/>

**Контактная информация:**

Пресс-служба ЛАНИТ:

Лыскова Екатерина,

тел.: +7 (495) 967-66-86 (доб. 14479),

[pressa@lanit.ru](mailto:pressa@lanit.ru)

**Об Институте национальных проектов**

Институт национальных проектов – это научно-исследовательский и консалтинговый центр, специализирующийся на вопросах социально-экономического развития и организационного проектирования. В своих разработках ИНП активно применяет институциональные, социокультурные и поведенческие подходы. Среди ключевых направлений деятельности: консультирование компаний по переходу на новую бизнес-траекторию через трансформацию корпоративной культуры и институтов управления, проектирование (микро)институциональных изменений для создания благоприятной среды деятельности бизнеса и институтов развития и др.

[www.inp.ru](http://www.inp.ru)