

- 18337 опрошенных
- 19 стран, включая Россию

Отношение поколений друг к другу и к себе

• Поколение Z



- Старшие поколения считают поколение Z ленивым
- Поколение Z тоже называет себя ленивым
- Но исследователи считают, что пока доля работающих Z слишком мала и делать выводы рано. Считается, что позже картина изменится.

• Поколение Y



- Поколение X считает Y-ков ленивыми
- Поколение Y характеризует себя как ленивое, но амбициозность и мотивированность не сильно отстают
- А вот Z-ты уже считают Y-ков трудолюбивыми и мотивированными

• Поколение X



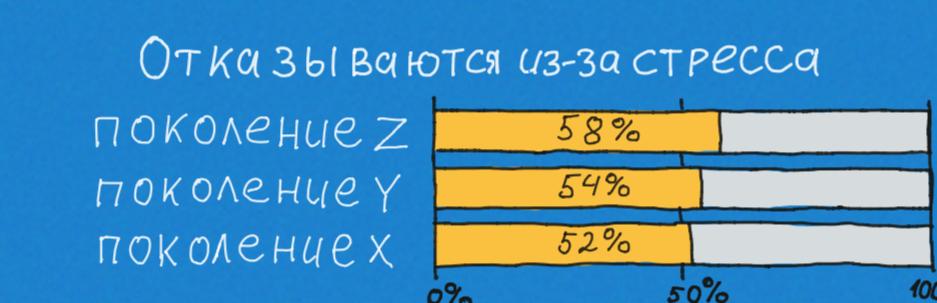
- Поколение X считает себя амбициозными, трудолюбивыми.
- Поколения Y и Z перемешивают кучу эпитетов об амбициозности и тяжелой работе X-ов
- Но Y-ки и Z-ты называют X-ов усталыми и скучающими

Результаты

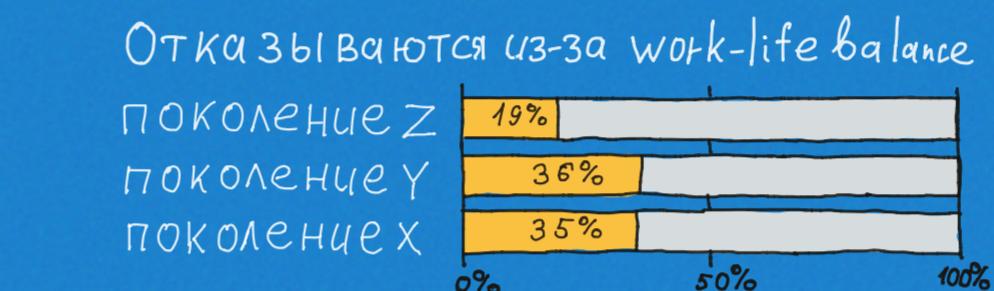
- Не все хотят быть руководителем это сильно зависит от возраста и региона



- Ощущение стресса, реальное или воображаемое, является основной причиной отказа от занятия руководящей позиции



- Невозможность соблюдения баланса между работой и личной жизнью блокирует желание Y-ов и X-ов становиться руководителями



- Поколение Z в это время в качестве причин для отказа называет:
 - страх потерять лидерскую роль - 34%
 - отсутствие уверенности - 33%

- Причины привлекательности руководящей позиции для женщин: мужчины сильно различаются, это необходимо учитывать при их повышении. Женщины больше подвержены стрессу, чаще не уверены в себе как руководителе, и больше боятся неудачи.

- Причины привлекательности руководящей позиции сильно отличаются

	Поколения		
	Z	Y	X
Возможность наставничества	30%	38%	44%
Увеличение зарплаты	28%	32%	25%
Сложная работа	25%	30%	24%
Возможность влиять на компанию	17%	25%	27%
Стратегические задачи	15%	25%	24%
Высокий уровень ответственности	35%	23%	21%
Больше свободы	30%	23%	24%
Возможность принять решения	25%	18%	21%

- Представление о предпочтительном стиле руководства сильно совпадают у X-ов и Y-ов. При этом у Z-ов своё мнение на этот счёт

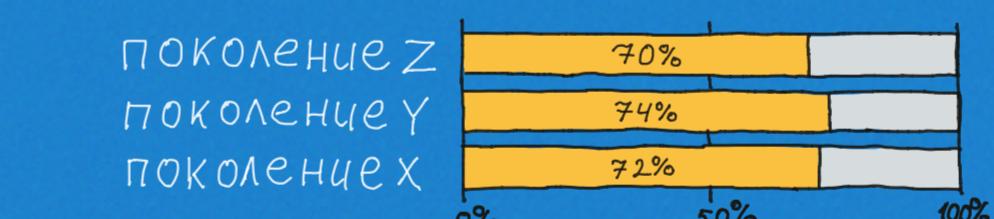
	Поколения		
	Z	Y	X
Открытое общение/ обратная связь	33%	43%	42%
Позитивный настрой	42%	36%	33%
Четкие цели	37%	34%	31%
Мотивирующее поведение	30%	28%	25%
Развитие и поддержание людей	20%	29%	31%
Служить примером	17%	24%	27%

Part 2-State of (un)readiness

- Использование современных цифровых технологий в бизнесе критично. С этим согласны 72% X-ов и Y-ов
- Проблема заключена в уровне готовности компании:
 - только 40% X-ов считают свою компанию хорошо подготовленной в плане цифровых технологий
 - Только 44% Y-ов считают так же

- Глубокий подход к рабочему месту и рабочему графику - новый тренд обединяющий поколения.

Глубокий график улучшил рабочие возможности за 10 лет



- Большинство людей хотят проходить тренинги для развития профессиональных навыков

Будут учиться на тренингах



Преуспевший формат



Part 3 - Brave new workplace

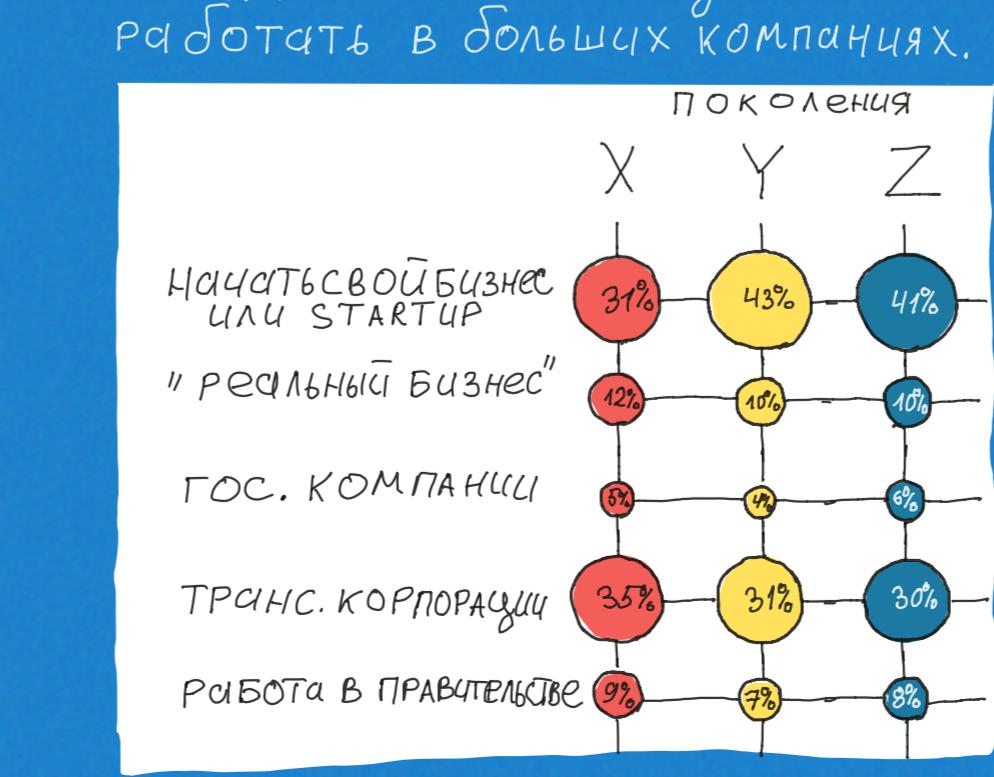
- Во всех поколениях распространен страх, что я не найду работу, соответствующую моей личности."



- Боязнь "что я застряну без возможности развития" сковывает около 50% профессионалов



- Дух предпринимательства и старта новых компаний выигрывает у стремления работать в больших компаниях.



- Отсутствие чувства безопасности на работе снижает физическое и психологическое здоровье, повышает утомляемость, понижает удовлетворенность работой и приводит к снижению производительности труда

- Профессиональные проблемы сложности в плане карьерного роста для женщин значительно отличаются для разных стран и поколений. Компания должна ставить под сомнение любые нововведения, ориентированные на женщин, позиционируемые из иных стран и не прошедших адаптации на месте.