

ГОСУДАРСТВЕННОЕ УПРАВЛЕНИЕ И ОТРАСЛЕВЫЕ ПОЛИТИКИ

DOI 10.35775/PSI.2025.115.3.013

УДК 32

С.Н. ГАВРОВ

доктор философских наук, профессор,
профессор департамента массовых коммуникаций и медиабизнеса
Финансового университета при Правительстве РФ,
Россия, г. Москва
E-mail: SNGavrov@fa.ru
<https://orcid.org/0000-0001-6439-6022>

Д.А. МАЛЬЧЕНКО

студент департамента массовых
коммуникаций и медиабизнеса Финансового
университета при Правительстве РФ,
Россия, г. Москва
E-mail: Vreidennis@gmail.com

ЭКОНОМИЧЕСКАЯ И СОЦИОКУЛЬТУРНАЯ ТРАНСФОРМАЦИЯ РЫНКА ТРУДА: ПОКОЛЕНИЯ Y И Z

Общество стремительно меняется под воздействием различных факторов. Цифровизация, самореализация, урбанизация и прочие тренды влияют на подбор кадров и на рынок труда в целом. Согласно исследованию портала «работа.ру», именно адаптация к трендам и гибкость ума стала ключевыми преимуществами молодого поколения. Так же, молодежь обладает высокими навыками работы с ПК, что является важным качеством в развивающихся направлениях: блокчейн-технологий, обучение AI и Big Data. Поколение Z отличается высокими коммуникативными навыками, что ускоряет адаптацию специалиста на новом рабочем месте и повышает командную сплоченность. К тому же, важно учесть, что один из трендов 2023-2025 года на рынке труда – кадровый голод.

В связи с этими факторами, компаниям становится выгодно ориентироваться на привлечение молодых специалистов и выращивать профессиональных кадров уже внутри компании. Но поколение Z имеет ряд требований и особенностей, которые должна учесть организация, чтобы привлекать самых интересных и перспективных кадров.

Согласно теории поколений Нейла Хоув и Вильяма Штраус, определенные события формируют схожие черты характера у людей. Каждые 20-25 лет появляется новое

поколение со схожим поведением и взглядами на жизнь, потому что эти люди формируют свою личность в похожих условиях.

Нейл Хоув и Вильям Штраус выделяют четыре поколения:

- беби-бумеры (1944-1963);
- X (1964-1980);
- Y, или миллениалы (1981-1996);
- и Z, или центениалы (1997-2010).

Традиционно считается, что тренд цифровизации позже пришел в Россию. Поэтому возраст поколения Z в России отличается. Принято брать за ориентир, год рождения зумеров с 2000 по 2010 год.

Ключевые слова: условия труда, поколение Z, тренд, молодежь, навыки.

Введение. Привлечение молодых специалистов – отдельное направление в организации процесса профессиональной деятельности. Важно учесть отличительные черты молодого поколения и их стимулы к работе. Поэтому в динамичных и развивающихся сферах, где важно ориентироваться на сотрудников до 24 лет, происходит трансформация в организации условий труда. Необходимо рассмотреть основные требования у молодежи к рабочему пространству и бизнес-процессам, выделить основные стимулы к работе и вещи, которые отталкивают молодых сотрудников или делают их малоэффективными.

Основная часть. Ситуация на рынке для молодых специалистов. За 2023 год на HeadHunter предложили более 42 тыс. вакансий для подростков от 14 лет. В 2022 году таких вакансий было всего 14,5 тыс. А количество вакансий для молодежи в целом выросло на 119% в I квартале 2024 года, по сравнению с тем же периодом 2023 года. Компании стараются привлекать молодых кадров для закрытия позиций не требующих высокой квалификации. Так же, молодых специалистов нанимают с целью дальнейшего обучения [4].

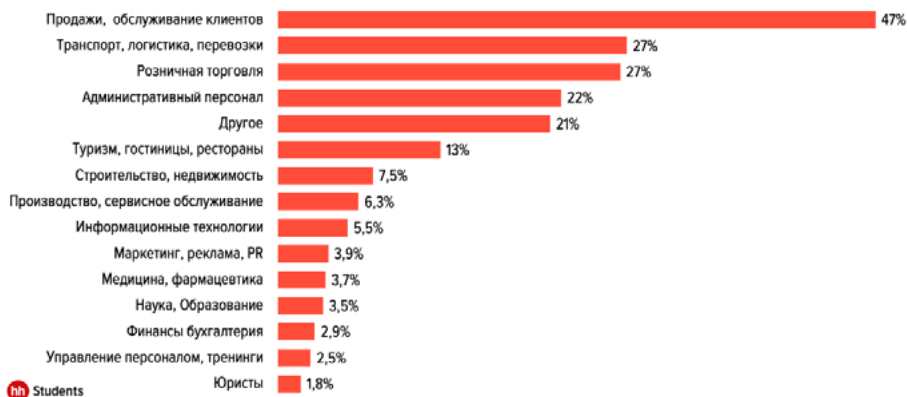
Особенно остро нуждается в кадрах сфера продаж, логистика и розничная торговля. Традиционно в этих нишах наблюдается большая текучка персонала, так как большинство соискателей рассматривают такие места, как временную работу. Если взять сферы, где есть карьерный рост и обучение персонала, самыми популярными направлениями остается: сфера туризма, строительства, производство и сервисное обслуживание, IT и маркетинг. На примере этих ниш можно рассмотреть трансформацию в условиях труда для зумеров.

Социальные особенности молодого поколения. Люди, которые родились после 2000 года, в большинстве случаев росли в эпоху технологий. Их большую часть жизни окружали гаджеты. Человек, уже в детстве обладал доступным и безграничным источником информации, что выработало важный навык поиска необходимых решений в интернете. В целом, уровень владения ПК у поколения Z выше, чем у поколения Y и X. Из-за того, что зумеры выросли с интернетом и смартфонами – большую часть своих привычек и предпочтений сформировали в цифровом пространстве. Например, молодежь менее зависима от личностного общения, предпочитая общение виртуальное.

Рис. 1. Самые популярные категории, в которых востребованы начинающие специалисты

Топ-15 категорий, в которых востребованы начинающие специалисты

%, доля от общего числа вакансий для молодежи, Россия, 2023



Источник: Аналитическая служба HeadHunter.

Так же, важным элементом становления личностей зумеров стали социальные сети. Алгоритмы социальных сетей продвигают фото- и видеоконтент «красивой жизни»: дорогих машин, отдыха на курортах, успешных людей. Данная особенность вносит свои изменения в сознание молодого поколения. Как позитивные: мотивация на работу, желание добиться успеха и убежденность, что «невозможное возможно». Так и негативные: отрыв от реальности и желание получить «все и сразу», что в перспективе оборачивается разочарованием от условий реальной жизни и моральным упадком.

Представители поколения Z отличаются большой амбициозностью. Согласно исследованию от CNBC, McKinsey & Co и Adobe: сотрудники из молодого поколения в два раза чаще хотят стать генеральным директором в сравнении с поколением X.

92% представителей молодых специалистов говорят, что им важно чувствовать себя комфортно, обсуждая вопросы психического здоровья на работе, и 52% отказались бы от работы, которая не обеспечивает хорошего баланса между работой и личной жизнью, согласно опросу Monster, проведенному среди 1000 человек в возрасте от 18 до 24 лет [6].

В декабре 2023 Adobe провела опрос среди более чем 1000 представителей поколения Z. Согласно исследованию 85% соискателей до 24 лет заявили, что они с меньшей вероятностью будут подавать заявку на работу, если компания не раскрывает диапазон зарплат в объявлении [7].

Поколение Z ставит в приоритет свои интересы. Для них собственный комфорт выше интересом компании. В иностранных СМИ уже освещали прецеденты, как молодые сотрудники без официального объявления покидали рабочие места на обеденном перерыве. Объясняется такое поведение ответственностью зумеров перед собой, а не перед руководством. Говорит это о том, что молодые специалисты не держатся за рабочее место, поэтому компаниях приходится подстраиваться под новые условия, чтобы не допускать текучки кадров.

Изменения в условиях труда при ориентации на поколение Z. Из-за нарастающего недоверия к вакансиям без открытой зарплатной вилки, все больше компаний старается раскрывать условия, которые ждут кандидата. Похожим образом дела обстоят с системой премий и штрафов, работодатели уходят от скрытой системы премирования в сторону большей прозрачности и наглядности.

Еще одним из преимуществ, для привлечения молодых сотрудников стала психологическая помощь. Согласно исследованию агентства Atsearch Group, с 2020 года в России увеличился запрос на корпоративных психологов. А на конец 2022 года, 34% компаний обратились к внедрению психологической помощи сотрудников на рабочем месте. Не только с помощью контрактов с центрами ментального здоровья, но и устраивая квалифицированных психологов в штат [8].

Так же, представители молодых специалистов предпочитают оставаться собой на рабочем месте. Поколение Z не приветствует формальный язык и регламентированную систему коммуникации. Зумеры предпочитают доносить информацию оперативно. Но строгие регламенты, например в отправке сообщений по электронной почте, затрудняют этот процесс. Это же касается и рабочих встреч. Например, ежедневных утренних «планерок». Молодежь предпочитает самостоятельно планировать свои рабочие встречи с коллегами. Все чаще молодое поколение предпочитает заменять собрания по рабочим вопросам – групповым чатом в социальной сети. В последние годы, компании начали принимать этот формат работы и убирать обязательные ежедневные встречи. Переходить на обсуждение задач в рабочих чатах [2].

Все чаще зумеры предпочитают удаленную работу офису. Дома они могут организовать свой рабочий день как им нравится, создать более комфортную атмосферу. В ответ на это – многие компании предлагают удаленный формат работы или гибридный график. К тому же, продвижению этой тенденции способствовал период коронавируса и локдауна. Когда большая часть офисов перешла на удаленный режим работы.

Согласно исследованию Forbes, самым важным критерием для удержания молодого сотрудника на работе является «ощущение значимости выполняемой работы». Под этим понятием подразумевается сразу несколько факторов. Например, влияет ли работа специалиста на компанию и принимаются ли его идеи? Или его обязанности – это формальность, а работа уходит в стол? Для отдельных специалистов важно создавать принципиально новый продукт,

делать для мира то, что раньше никто не делал. Многие зумеры определяют значимость своей работы по профессиональному росту. Если такой сотрудник видит свой прогресс и знает, что ему нужно для повышения в компании – с большей вероятностью он не станет менять рабочее место. Вместе с этим, заработная плата влияет на удержание молодых специалистов. Им важно получать не меньше, чем их коллеги. К тому же им необходимо регулярное повышение денежного вознаграждения. Исследователи в Forbes связывают это с синдромом «упущенной выгоды». Ведь в эпоху социальных сетей, влияние медийных лиц очень высоко. И лидеры общественного мнения регулярно транслируют ценности быстрого или раннего достижения успеха. Поэтому зарплату «ниже рынка» зумеры воспринимают как упущенную выгоду.

В ответ на этот тренд, компании стали адаптироваться и предложили карты карьерного пути специалиста. С помощью подобных карт сотруднику наглядно показывают, какие навыки необходимо отточить, чтобы получить повышение в компании. Этот способ удобен в том числе и для компании. Он повышает «прозрачность» системы, что тоже является важным критерием для комфортной работы зумеров. К тому же, карты карьерного пути мотивируют сотрудника развиваться, он знает, для чего выполняет свои обязанности и видит обозримый результат в виде повышения заработной платы и должности.

Вывод. Подводя итог вышесказанному, можно заметить, что поколение Z имеет ряд положительных и негативных отличий. Зумеры ставят свои интересы выше интересов компании, нуждаются в балансе между работой и жизнью. Часто можно заметить, как зумеры открываются от реальности из-за влияния соцсетей. Одновременно с этим, нельзя не выделить амбициозность молодого поколения, быструю обучаемость и высокую продуктивность.

Молодые специалисты требовательны не только к работодателю, но и себе. Они более открыты с работодателями и не стесняются высказывать свою позицию. Поэтому большое количество конфликтов в новостях с молодыми сотрудниками – пример четности зумеров.

Компании, которые ценят сильные качества представителей поколения Z трансформируют свои условия труда. Так широкое распространение получил формат удаленной и гибридной работы. Появились кабинеты психологов или корпоративные психологи. Для увеличения шанса на привлечение такого сотрудника – компании перестают скрывать уровень заработной платы в вакансии, создают карты роста, чтобы сделать более прозрачным структуру компании. Все эти факторы позволяют адаптироваться молодому специалисту и раскрыть свои сильные качества. Если закрыты требования к компании, молодому специалисту остается только требовать большего от самого себя.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК:

1. **Бражников П.П.** Теория поколений в кадровой политике и ее связь с конкуренцией работодателей на рынке труда // Тренды и управление. 2016. Июль (Т. 14, № 2). DOI: 10.7256/2307-9118.2016.2.16909.
2. **Золотина О.А., Сагеева А.Т.** Рынок труда и занятость молодежи в России. 31.10.2022. DOI 10.12737/2305-7807-2022-11-5-71-78.
3. Исследование: Молодежи устраивают профориентацию // <https://www.kommersant.ru/doc/6663119>.
4. Исследование: Gen Z is entering the C-suite and getting rid of meetings, set work hours and more // CNBC // <https://www.nbcconnecticut.com/news/business/money-report/gen-z-is-entering-the-c-suite-and-getting-rid-of-meetings-set-work-hours-and-more/3296081/>.
5. Исследование: number of Gen Z CEOs is on the rise // mckinsey & co. // <https://www.mckinsey.com/~media/mckinsey/email/genz/2023/06/2023-06-20b.html>.
6. Опрос: State of the Graduate Report // monster // <https://monsterworkwatch24.my.canva.site/monster-2024-state-of-the-graduate-report>.
7. Опрос: Adobe's Future Workforce Study reveals what Gen Z is looking for in the workplace // adobe // <https://blog.adobe.com/en/publish/2023/01/24/adobes-future-workforce-study-reveals-what-next-generation-workforce-looking-for-in-workplace>.
8. Поколение Z: что происходило на молодежном рынке труда в первом полугодии 2024 года // <https://hh.ru/article/33108>.
9. Рынок труда молодых специалистов: итоги 2023 года // <https://hh.ru/article/32301>.
10. **Strauss W., Howe N.** The Fourth Turning: An American Prophecy – What the Cycles of History Tell Us About America's Next Rendezvous with Destiny. N.Y.: Broadway Books, 1997.

S.N. GAVROV

Doctor of Philosophy, Professor, Professor
of the Department of Mass Communications and Media Business,
Financial University, Moscow, Russia
<https://orcid.org/0000-0001-6439-6022>

D.A. MALCHENKO

Student of the Department of Mass Communications
and Media Business, Financial University, Moscow, Russia

ECONOMIC AND SOCIO-CULTURAL TRANSFORMATION OF THE LABOR MARKET: GENERATIONS Y AND Z

Society is rapidly changing under the influence of various factors. Digitalization, self-realization, urbanization and other trends affect the selection of personnel and the labor market as a whole. According to a study by the portal «rabota.ru», it is adaptation to trends and mental flexibility that have become the key advantages of the younger generation. Also, young people have high PC skills, which is an important quality in developing areas: blockchain technologies, AI training and Big Data. Generation Z has high communication skills, which accelerates the adaptation of a specialist in a new workplace and increases team cohesion. In addition, it is important to consider that one of the trends of 2023-2025 in the labor market is a shortage of personnel.

In connection with these factors, it is becoming profitable for companies to focus on attracting young specialists and growing professional personnel within the company. But Generation Z has a number of requirements and features that an organization must take into account in order to attract the most interesting and promising personnel. According to the generational theory of Neil Howe and William Strauss, certain events shape similar character traits in people. Every 20-25 years, a new generation appears with similar behavior and outlook on life, because these people form their personalities in similar conditions.

Neil Howe and William Strauss distinguish four generations:

- baby boomers (1944-1963);
- X (1964-1980);
- Y, or millennials (1981-1996);
- and Z, or centennials (1997-2010).

It is traditionally believed that the digitalization trend came to Russia later. Therefore, the age of generation Z in Russia is different. It is customary to take as a reference the year of birth of zoomers from 2000 to 2010.

Key words: working conditions, generation Z, trend, youth, skills. **Keywords:** working conditions, generation z, trend, youth, skills.