

# Управление персоналом поколений Y, Z: вызовы, перспективы, решения

Наталия Романенко

Киев – 2016

[www.coach-100.com](http://www.coach-100.com)

# Наталия Романенко



Организационный коуч,  
президент ECF Ukraine  
Собственник ТМ HR-LAND

**Автор и ведущая курсов:**  
«Школа бизнес-коучинга»,  
«LIFE Coaching»

**Специализация:** коучинг  
работы с менеджментом,  
коучинг первых лиц, карьерный  
коучинг, обучение коучингу

[www.coach-100.com](http://www.coach-100.com)

[www.romanenko.kiev.ua](http://www.romanenko.kiev.ua)

[www.hr-land.ua](http://www.hr-land.ua)

[www.hr-land.com](http://www.hr-land.com)

# Теория поколений

- Уильям Штраус (*William Strauss*) и Нил Хоув (*Neil Howe*)
  - ВВ** – 1943-1962
  - X** – 1963-1982
  - Y** – 1983-1996 (2000)
  - Z** – с 1997 (2000)
- 1991 «Поколения»

# Молчаливое поколение



- Честь
- Закон и порядок
- Соблюдение правил
- Преданность
- Уважение к должности и статусу
- Жертвенность
- Терпение
- Экономность

# Поколение Беби-бумеров

- Работа
- Ориентация на команду
- Личностный рост, стремление быть лучшими
- Личное вознаграждение и статус
- Официальный дресс-код на работе
- Гендерная привлекательность



# Поколение X



- Изменения
- Выбор
- Равноправие
- Индивидуализм
- Конкуренция, выживание
- Надежда на себя
- Прагматизм
- Глобальная информированность

# Поколение Y

- *Поколение миллениума. Сетевое поколение. Поисковое поколение.*
- Критично мыслящее, более циничное и мало чему удивляющееся поколение
- Y нужна постоянная новизна и постоянные стимулы
- Объем внимания меньше
- От жизни, деятельности и взаимоотношений ждут немедленного поощрения и вознаграждения



# Поколение Z



- *iGeneration*
- Стремятся к индивидуальности и самовыражению
- Родились в мире цифровых технологий и постоянной связи
- Технологии уже не инструмент, а часть жизни
- Воспринимают информацию и обучаются по-новому

# Современный менеджмент: задачи, проблемы, решения

- ✧ Постоянные изменения и необходимость быть эффективным
- ✧ Потребность в быстрой адаптации
- ✧ Потребность в постоянном росте компетенций
- ✧ Недостаток «работающих» инструментов управления
- ✧ Жесткий, демотивирующий менеджмент
- ✧ Низкая ответственность персонала за результаты своей деятельности

## Классические функции руководителя

Планирование

Организация

Мотивация

Контроль

# Функции современного руководителя: от администрирования до лидерства

Постановка  
целей

Мотивация

Делегирование

Планирование

Координация

Развитие  
подчиненных

Принятие  
решений

Контроль

Коммуникация  
и отношения

# Что такое потенциал?

- ① Опыт
- ② Знания
- ③ Навыки
- ④ Умения
- ⑤ Личные качества
- ⑥ Таланты сотрудников
- ⑦ Энергия и мотивация

*Их важно знать и правильно использовать в организационной среде. На практике чаще всего происходит обратное.*

# Как проявляется неэффективное использование потенциала сотрудников?



- Быстрая потеря интереса к работе
- Демотивация
- Низкая инициативность
- Работа в рамках инструкций
- Низкая лояльность (работа воспринимается как временный этап)

# Цикл демотивации



# Повышение результативности сотрудников

Потенциал – Интервенция = Действие

Руководитель с помощью коуч-инструментов:

- ❖ снижает вмешательство в деятельность подчиненного
- ❖ способствует проявлению и применению потенциала (внутренних ресурсов)
- ❖ способствует повышению эффективности действий

# Основные задачи, которые решает коучинг

- © Раскрытие потенциала
- © Повышение результативности сотрудников
- © Мотивация подчиненных и самомотивация руководителя
- © Управление временем
- © Решение проблемных ситуаций

# Лист талантов

ФИО	Способности, таланты	Компетенции	Возможная сфера применения	Ценность для организации
1 ФИО	1. Генерация идей 2. Вариативность в решении задач 3. Вдохновляющая подача информации	Творчество и креативность	1. Проектная группа по внедрению изменений 2. Продажи «сложным» клиентам	Гибкость, новые решения, нестандартное видение
2 ФИО				

# Как использовать потенциал?

- ★ Дать успешный старт
- ★ Раскрывать через действие
- ★ Проявлять во время обучающих мероприятий
- ★ Не снимать ответственность за персональные задачи
- ★ Привлекать к участию в проектах
- ★ Привлекать к участию в рабочих группах
- ★ Поощрять успешные решения
- ★ Ставить более высокие цели и сложные задачи
- ★ Максимально поощрять автономность и самостоятельность в работе

# Как снижать интервенцию менеджера?

- ⊙ Вопросы вместо готовых решений
  - ⊙ Активное слушание
  - ⊙ Системная обратная связь
  - ⊙ Структурированные беседы
  - ⊙ Развитие стратегии win-win

# Структурированная беседа

- ① Постановка цели
- ② Анализ текущей ситуации
- ③ Определение ресурсов
- ④ Генерация вариантов
- ⑤ Реализация, контроль и поддержка

# Негативный цикл мотивации



# ПОЗИТИВНЫЙ ЦИКЛ МОТИВАЦИИ



# Мои контакты. Рада общению и сотрудничеству!

Подписывайтесь на мой канал

«Индекс счастья»:

[https://www.youtube.com/channel/UC\\_Hdoa\\_MV2aiIlvgWgMTAkw](https://www.youtube.com/channel/UC_Hdoa_MV2aiIlvgWgMTAkw)

Мои контакты:

[coachcenter100@gmail.com](mailto:coachcenter100@gmail.com)

fb Наталия Романенко

