

о поколениях X и Y



Митронова Мария,
генеральный директор

Поколение X (1965–1985)

Это люди, которые верят, что блестящую карьеру можно построить только упорным трудом. Они привыкли начинать с низов и постепенно подниматься по карьерной лестнице.

Как мотивировать?

- Ставьте цели, которые будут развивать сотрудника
- Создайте разнообразные условия работы
- Покажите сотруднику возможности в профессиональном росте (поскольку развитие воспринимается как уверенность в завтрашнем дне)
- Создайте командную среду
- Позвольте сотруднику учиться на практике и собственных ошибках
- Ставьте перед сотрудником «всепоглощающие» задачи
- Сделайте главным приоритетом повышение квалификации

В управлении X много нюансов. Рекомендуем всегда помнить, что действия, поступки конкретного человека определяются большим набором факторов и ценности поколения – один из них.

Поколение Y (1985–2000)

Верят в собственную удачу и рассчитывают на быстрый успех. Не привыкли долго чего-то ждать и добиваться, хотят получить все и сразу.

Как мотивировать?

- Ставьте краткосрочные цели, ориентируйте на быстрый результат
- Позвольте сотруднику самому планировать рабочее время
- Создайте условия для самореализации
- Практикуйте более неформальный стиль общения
- Создайте комфортный психологический климат в коллективе

Рекомендации в управлении:

- для Y важны личность руководителя и отношения с ним, поэтому старайтесь стать для них авторитетом и наладить хорошие доброжелательные отношения;
- используйте гибкость и индивидуальный подход к работе и организации труда сотрудника Y;
- поскольку Y не понимают, что значит «оставить личную жизнь дома», то не лишайте их возможности делать личные телефонные звонки, использовать персональную электронную почту и общаться в аське в рабочее время;
- Y не терпят расхлябанности и безответственности со стороны руководства;
- Y не терпят тотального контроля – отпустите поводок в управлении;
- Y предпочитают, чтобы им говорили, что делать, а затем давали свободу в действиях;
- необходимо поощрять качество и эффективность их труда;
- введите «пятничный день»

Их не мотивирует зарплата только за присутствие на работе, так что не используйте фактор денег как главный мотиватор, а давайте задачи, которые они бы хотели выполнять.

**ПОДБОР ПЕРСОНАЛА
КОНСАЛТИНГ
МАСТЕР-КЛАССЫ**

123100, Москва, Пресненская набережная, 12
Телефон: +7 (495) 532-51-03
E-mail: info@mmbusiness.ru | www.mmbusiness.ru