

ТРУДОВЫЕ ЦЕННОСТИ ПОКОЛЕНИЙ Y И Z: СОЗДАНИЕ АДАПТИВНЫХ HR-СТРАТЕГИЙ

Гетманчук Д.Г., Кляус А.Б.

Белорусский государственный университет информатики и радиоэлектроники,
г. Минск, Республика Беларусь

Научный руководитель: Яцкевич А.Ю. – ст. преподаватель кафедры ИПЭ

Аннотация. В статье представлены результаты сравнительного анализа трудовых ценностей поколений Y и Z. Доказано наличие различий в таких аспектах, как мотивация, формат занятости и карьерные ожидания: поколение Y ориентировано на самореализацию, в то время как поколение Z демонстрирует потребность в автономии.

Ключевые слова: трудовая мотивация, трудовые ценности, поколение Y, поколение Z, HR-стратегии.

Введение. На сегодняшний день на рынке труда основными группами работников являются миллениалы (поколение Y) и зумеры (поколение Z). Цифровая трансформация и меняющиеся экономические условия привели к тому, что представители данных поколений демонстрируют разные подходы к выстраиванию своей карьеры [1].

Поколение Y формировалось в период становления рыночной экономики, что обусловило их стремление к карьерному росту и самореализации в рамках чётких иерархических структур [2]. В то же время поколение Z, выросшее в эпоху глобальной цифровизации, демонстрирует запрос на свободу действий, технологичность процессов и личный комфорт [3]. Понимание этих различий важно для создания благоприятной рабочей среды.

Основная часть. На основе анализа литературных данных нами были сформированы психологические профили представителей различных поколений (рисунок 1).

	Поколение Y (1981–1996)	Поколение Z (1997–2012)
Параметры сравнения		
Социальный контекст развития	Период становления рыночной экономики	Период глобальной цифровизации
Основные ожидания от работы	Карьерный рост, самореализация	Финансовая стабильность, личный комфорт
Предпочитаемый формат занятости	Гибридный график	Удалённая работа
Требования к организации труда	Чёткая постановка задач, наличие обратной связи	Технологичность процессов, свобода действий

Рисунок 1 – Психологические профили поколений

Нами было проведено эмпирическое исследование различий в системе трудовых ценностей представителей различных поколений работников. Гипотеза исследования: для миллениалов приоритетным является карьерное продвижение и статус, в то время как для зумеров на первый план выходят финансовая стабильность и личный комфорт [2].

Для эмпирической проверки гипотезы был проведён опрос, в котором приняли участие 23 представителя поколения Y и 27 представителей поколения Z. Для проверки статистической значимости выявленных различий в ответах респондентов использовалось угловое преобразование Фишера. Полученные результаты представлены ниже (таблица 1).

Таблица 1 – Сравнительный анализ трудовых ценностей поколений

Параметр сравнения	Поколение	Доля (%)	φ (рад.)	$\varphi_{\text{эмп}}^*$ (рад.)
Карьерный рост	Y	52,2	1,615	1,635
	Z	29,6	1,151	
Финансовая стабильность	Y	17,4	0,861	1,575
	Z	37,0	1,308	

Анализ полученных данных свидетельствует о наличии различий в приоритетах. По параметру «карьерный рост» лидирует поколение Y (52,2% против 29,6%), различия являются статистически значимыми при вероятности ошибки $p=0,05$. Представители поколения Z гораздо чаще выбирают финансовую стабильность (37,0% против 17,4%) как главное условие для того, чтобы оставаться в компании (наблюдается тенденция к статистической значимости различий, вероятность ошибки $p=0,06$).

Таким образом, для поколения Y эффективная HR-стратегия должна включать чёткие планы профессионального развития и систему обучения, так как миллениалы высоко ценят стабильность и возможность самореализации в рамках понятной корпоративной структуры [2; 4]. Для поколения Z предпочтительнее HR-стратегия адаптивной автономии и управления по результатам [3]. Она предполагает отказ от жёсткого контроля в пользу гибкого графика и оценки работы по KPI. Использование современных технологий и предоставление свободы в выборе инструментов позволяют повысить вовлечённость в рабочий процесс [4].

Заключение. В ходе проведённого исследования было доказано, что трудовая мотивация поколений Y и Z имеет различия, обусловленные контекстом их взросления. Для миллениалов ключевым стимулом является профессиональный статус и карьерный рост. В то же время для зумеров на первый план выходят комфорт и финансовая стабильность [2].

Полученные данные могут быть использованы HR-специалистами для разработки более гибких систем мотивации. Учёт специфики каждого поколения позволит компаниям эффективнее привлекать и удерживать сотрудников в условиях современного рынка труда.

Список литературы

1. Аранжсин, В. В. Влияние трудовых ценностей различных поколений на выбор занятости / В. В. Аранжсин // Экономика труда. – 2019. – Т. 6, № 1. – С. 313–324.
2. Радаев, В. В. Миллениалы и поколение Z: изменения ценностей и поведения на рынке труда / В. В. Радаев. – М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2019. – 312 с.
3. Дашикова, Е. С. Особенности трудовой мотивации работников поколения Z / Е. С. Дашикова, О. М. Трубникова, Н. И. Хромов. – М.: Научное издание, 2021. – 12 с.
4. Шамис, Е. А. Теория поколений и управление молодёжью в организации / Е. А. Шамис, А. В. Никонов. – М.: Альпина Паблишер, 2020. – 368 с.

UDC 159.9.072:331.101.3

LABOR VALUES OF GENERATIONS Y AND Z: CREATING ADAPTIVE HR-STRATEGIES

Getmanchuk D.G., Klaus A.B.

Belarusian State University of Informatics and Radioelectronics, Minsk, Republic of Belarus

Scientific supervisor: Yatskevich A.Y. – senior lecturer of the department of IPE

Annotation. The article presents the results of a comparative analysis of the labor values of generations Y and Z. There are differences in aspects such as motivation, employment format and career expectations: generation Y is focused on self-realization, while generation Z demonstrates the need for autonomy.

Keywords: labor motivation, labor values, generation Y, generation Z, HR-strategies