



МОТИВАЦИЯ

Поколения

Демографические проблемы, разница поколений.

Один из инструментов сегментирования и классифицирования.

Эра, в которой родился тот или иной человек, влияет на его мировоззрение.

Поколение	Особенности	Мотивация
Молчаливые 1923-1940	Исполнительны, трудолюбивы, терпеливы	Должность, статус Семья Достаток в еде
Победившие 1940-1964	Оптимистичны, нацелены на результат, трудоголики	Победа Результат Команда
Самостоятельные (X) 1965 – 1982	Самостоятельность Перемены Индивидуализм	Выбор Прагматизм Время
Новое (Y) 1983 – 2000	Виртуальная реальность Долг, мораль Удовольствие	Их ценность как личности Краткосрочная перспектива

Победившие (Baby-boomers). Особенности мотивации. ГОД РОЖДЕНИЯ 1940-1964

- Поколение, которое **живет, чтобы работать** (трудоголики, конкурентоспособные)
- **Готовы принести в жертву** личную жизнь, праздники ради достижения карьерных высот
- Признают авторитеты, характерен коллективизм, **работали за идею**, «система превыше всего»
- Заинтересованы в **стабильной работе** в привычной среде
- **Уровень вовлеченности** в работу – около **40%**

Признают стиль лидерства:

- Директивное руководство

Поколение X. ГОД РОЖДЕНИЯ 1964-1982

Особенности мотивации

- Противопоставили себя системе и **делают все для достижения своих целей**
- **Готовы много работать за достойное материальное вознаграждение**
- Главная ценность – **личный успех и достойное материальное вознаграждение**
- **Результат важнее всего**
- **Мотивация** по пирамиде Маслоу
- **Уровень вовлеченности в работу – 25%**

Признают стиль лидерства:

Ситуационное руководство, Харизматичное лидерство

Поколение У. ГОД РОЖДЕНИЯ 1983-2000

Особенности мотивации

- **Не готовы идти на компромиссы**
38% – активно ищут работу, 42% – открыты для предложений, 20% – готовы остаться
- **Work-life balance** более **важен**, чем денежное вознаграждение
- Техно-поколение **избегает общения вживую**
41% предпочитает общаться электронно (конфликт поколений)
- **Профессиональное развитие**
98% – возможность работы под руководством более опытных коллег и наставников является важным фактором профессионального развития, для 52% – наиболее важный фактор
- **Бренд работодателя привлекает их как покупателя**
2008г. – 88% не останутся в компании, если их ценности не совпадают с цен. компании
2011г. – 56% «Почему я должен хотеть здесь работать?»
- **Мобильность** и интерес к международной карьере
71% хотят работать за рубежом
- **Межпоколенческая напряженность** – 59% чувствуют, что их не понимают на работе
- **Уровень вовлеченности** в работу – 20%

Признают стиль лидерства:

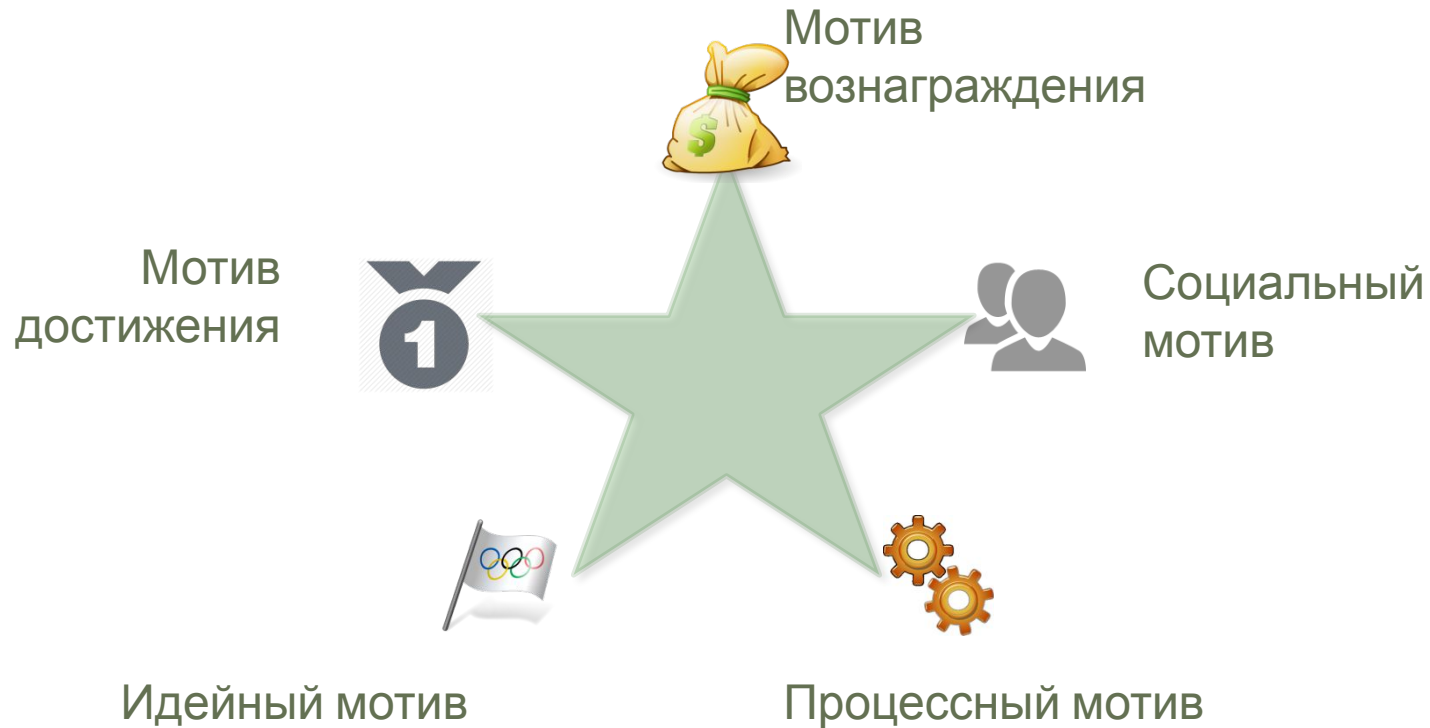
Ценностно-ориентированное лидерство, Лидер-архитектор

ОСОБЕННОСТИ ПОКОЛЕНИЯ Y



- Ценности: творчество, общение, баланс между работой и личной жизнью
- Работа: должна быть социально значимой и приносить радость
- Рабочее время: должно быть потрачено с максимальной эффективностью
- Новые технологии: основной инструмент не только в быту, но и на работе
- Личное время: сокращение рабочего дня за счет продуктивности и технологий
- Развитие: постоянное развитие, наставники и мгновенная обратная связь
- Общение: широкая сеть контактов – основа активности в социуме и на работе
- Привязанность к месту: нет, готовы быстро поменять как работу, так и страну

Теория мотивации



СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!

