



Опрос поколения третьего тысячелетия за 2017 год Обзор основных результатов исследования

Поколение Y: обеспокоенность перспективами, стремление к стабильности и определенности в неустойчивом мире

Вступление

«Будущее любой нации напрямую определяется перспективами, которые имеются у ее молодого поколения».

Джон Ф. Кеннеди

В последнем международном опросе, который компания «Делойт» провела среди представителей поколения Y, была предпринята попытка проанализировать взгляды этого поколения. При этом, как показали результаты опроса, многие представители поколения Y, в особенности респонденты в странах с развитой экономикой, обеспокоены своими будущими перспективами. Причиной этой обеспокоенности являются различные угрозы в существующем мире, и это заставляет поколение Y сомневаться в своем будущем. Если руководствоваться истиной, о которой писал Джон Ф. Кеннеди, получается, что для многих представителей поколения Y перспективы, которые им предлагают их страны, оказываются под вопросом. Тем не менее, существуют убедительные доводы в пользу оптимизма.

Как неизменно показывают результаты наших исследований, деятельность компаний и те возможности, которые они предлагают своим сотрудникам, составляют основу для положительных перемен.

Компании, которые стремятся привлечь, развивать и сохранять у себя сотрудников из поколения Y, найдут в нашем отчете анализ факторов мотивации и обеспокоенности, характерных для поколения Y. В отчете особое внимание уделяется взаимосвязи между удержанием сотрудников и целями компании. Кроме того, в нем представлена оценка того, каким образом рост автоматизации и расширение возможностей использования гибкого графика работы могут повлиять на отношение поколения Y к бизнесу и на их производительность. Основные выводы исследования включают в себя нижеследующее.

- Среди представителей поколения Y в развитых странах наблюдаются пессимистичные настроения, в то время как в развивающихся странах поколение Y настроено оптимистично. Что касается факторов, вызывающих обеспокоенность у данного поколения, между двумя вышеназванными группами четко прослеживаются различия.
- В сегодняшней ситуации поколение Y более лояльно настроено по отношению к своим работодателям, чем год назад. В условиях существенной неопределенности стабильная занятость выглядит более привлекательной, поэтому представители поколения Y менее готовы рассматривать предложения об удаленной работе или работе в качестве консультанта.

- Деятельность компаний оценивается в положительном ключе; участники опроса также считают, что компании демонстрируют все более ответственный подход в работе. Однако при этом представители поколения Y полагают, что на данный момент компании не в полной мере реализовывают свой потенциал по решению наиболее острых проблем, стоящих перед обществом.
- Благодаря компаниям сотрудники из числа представителей поколения Y часто имеют возможность принять участие в общественно полезных инициативах. Это позволяет молодым специалистам почувствовать значимость своих усилий и, в свою очередь, способствует положительному восприятию компании, приносящей общественную пользу.
- Гибкий график работы в сочетании с прочным двусторонним доверием стимулирует дальнейшее повышение лояльности и существенное увеличение производительности.
- Все чаще неотъемлемым компонентом рабочей среды становится автоматизация, которая, по мнению одних, стимулирует творческое мышление и открывает новые возможности для приобретения новых навыков. Однако, по мнению других, она может представлять собой угрозу рабочим местам, превращая работу в обезличенный и безынициативный процесс.

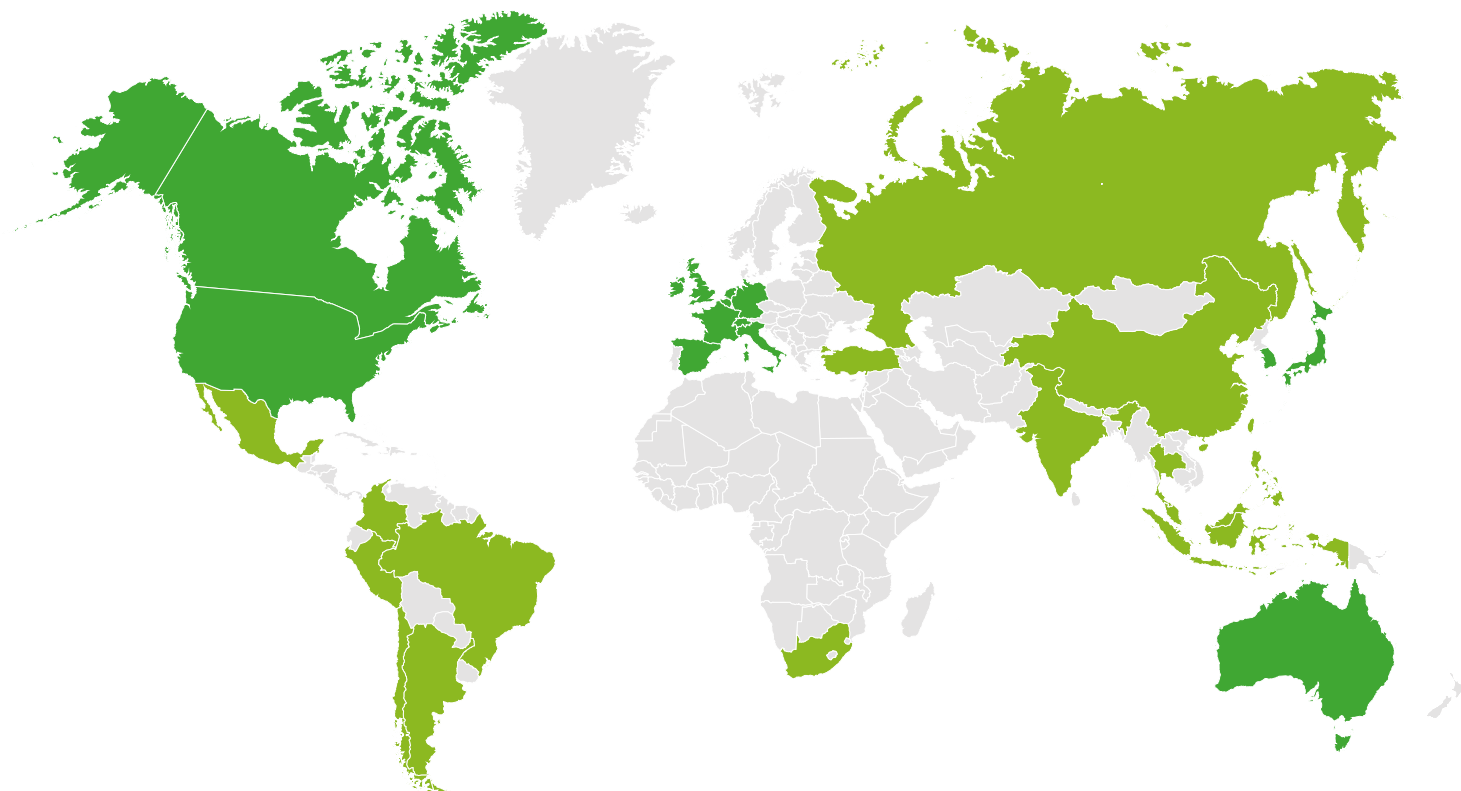


Отчет за 2017 год подготовлен по итогам опроса, проведенного в сентябре 2016 года среди **8 тыс. представителей поколения Y в 30 странах мира**. В опросе приняли участие респонденты, **родившиеся после 1982 года** и являющиеся представителями определенной части поколения Y, а именно: лица, **окончившие колледж или университет**, а также **работающие** на условиях **полной занятости** преимущественно в крупных компаниях частного сектора (см. раздел, посвященный методологии опроса). Представители этой группы поколения Y все чаще занимают руководящие должности¹. Это обеспечивает им возможности создания таких условий труда, при которых максимально эффективно реализуются инициативы, направленные на решение проблем, стоящих перед обществом.

В предлагаемом кратком обзоре представлен анализ ожиданий и факторов обеспокоенности поколения Y, а также рассматривается то, каким образом компании, по мнению респондентов, могут способствовать созданию рабочей атмосферы, привлекательной для поколения Y. Несмотря на то что внешний мир кажется все менее устойчивым, опрос представителей поколения Y позволяет надеяться на то, что именно сотрудничество является ключом к повышению эффективности бизнеса и общества в целом.

¹ В ходе опроса за 2017 год 24% участников сообщили о том, что они занимают руководящие должности на уровне руководителей подразделений или членов высшего руководства/совета директоров, в то время как в 2015 году об этом сказали только 19% респондентов. В рамках опроса Enlace-oDesk 2015 Millennial Majority Workforce 28% представителей поколения Y указали, что они уже являются руководящими работниками. Две трети респондентов сообщили о том, что по их оценкам они займут руководящие должности к 2024 году. См. более подробно: Enlace-oDesk & Millennial Branding (2014), 2015 Millennial Majority Workforce, <http://millennialbranding.com/2014/2015-millennial-majority-workforce-study/>.

География опроса



Развивающиеся страны

Количество проведенных интервью: 4 000

Аргентина | 300
Бразилия | 300
Чили | 300
Китай | 300
Колумбия | 300
Индия | 300
Индонезия | 300
Мексика | 300
Малайзия, Таиланд и Сингапур | 300
Перу | 200
Россия | 300
ЮАР | 200
Филиппины | 300
Турция | 300

Развитые страны

Количество проведенных интервью: 3 900

Австралия | 300
Бельгия | 200
Канада | 300
Франция | 300
Германия | 300
Ирландия | 200
Италия | 300
Япония | 300
Южная Корея | 300
Испания | 300
Швейцария | 200
Нидерланды | 300
Великобритания | 300
США | 300

Общее число проведенных интервью: 7 900

Опрос поколения третьего тысячелетия — 2017

Обзор основных результатов исследования

Поколение Y: беспокойство перспективами, поиск стабильности и определенности в неустойчивом мире.

Наполненный бурными событиями 2016 год, ознаменовавшийся террористическими актами в Европе, выходом Великобритании из ЕС и спорами вокруг результатов президентских выборов в США, пошатнул уверенность представителей поколения Y.

Краткий обзор результатов опроса

В прошлом году многие представители поколения Y планировали в ближайшее время сменить работу. Однако, как показало наше шестое ежегодное исследование «Опрос поколения третьего тысячелетия», по прошествии 12 месяцев значительных политических и социальных сдвигов эти стремления претерпели изменения и стали менее амбициозными. Результаты опроса показали, что теперь респонденты в меньшей степени готовы менять стабильность имеющейся у них работы на что-то другое. Они также больше обеспокоены неопределенностью, связанной с военными конфликтами, и, если говорить об участниках опроса в развитых странах, то последние высказывают малооптимистичные точки зрения относительно будущих перспектив и направления развития ситуации в их странах. **Отчет подготовлен на основании опроса, который проводился в 30 странах мира в сентябре 2016 года среди почти 8 тыс. представителей поколения Y.**

Пессимизм захлестнул развитие страны мира

Респонденты, проживающие в странах с развивающейся экономикой, в целом считают, что они будут благополучнее своих родителей в финансовом (71%) и психологическом (62%) отношении. Это представляет собой разительный контраст по сравнению с результатами опроса в странах с развитой экономикой, в которых о более высокой степени финансового и психологического благополучия говорят только 36% и 31% респондентов соответственно.

- Страны с развитой и развивающейся экономикой: значительный контраст в восприятии экономической, политической и социальной ситуации
- Вопросы терроризма, региональных конфликтов и политической напряженности вышли на первое место, потеснив экологию

Положительный взгляд на бизнес в сочетании с ожиданиями большего

Представители поколения Y положительно высказываются о бизнесе и полагают, что компании все более ответственно подходят к ведению своей деятельности. Так, 76% опрошенных считают, что деятельность компаний оказывает положительное воздействие на общество в целом. В то же время респонденты полагают, что транснациональные компании не в полной мере используют свой потенциал для решения острых проблем общества.

- Бизнес как двигатель положительных изменений

- Неиспользованный потенциал транснациональных компаний
- Неоднозначные оценки сотрудничества государства и бизнеса

Компании как средство внесения личного вклада в жизнь общества

Представители поколения Y чувствуют на себе ответственность во многих отношениях. Это касается не только работы, но и вопросов, выходящих за рамки профессиональной карьеры. При этом именно с работой они связывают наибольшую возможность повлиять на ход событий. Возможность принять участие в общественно полезном деле (а многие из таких возможностей обеспечиваются именно работодателями) способствует усилению у молодых сотрудников чувства значимости их трудовой деятельности.

- Поколение Y: новые возможности вызывают цепную реакцию «добрых дел»

Простота, искренность и учет интересов всего общества

В целом опрошенные представители поколения Y не склонны поддерживать лидеров, которые занимают неоднозначную или резко полярную позицию или которые вместо постепенных изменений стремятся к радикальным преобразованиям. Поколение Y больше склонно доверять политическим лидерам и представителям бизнеса, которые говорят просто и искренне. Кроме того, поколение Y с большей готовностью прислушивается к мнениям, выражаемым с чувством глубокой убежденности, и поддерживает

лидеров, которые привлекают к себе людей, оказавшихся в стороне или оставшихся без участия общества.

- Мнение поколения Y: прямота и убежденность во взглядах как противоположность радикализму

Гибкий график работы против стабильности полной занятости

Несмотря на различные предполагаемые преимущества, которые несет в себе удаленная работа или работа консультанта, около двух третей представителей поколения Y предпочитают полную занятость. Обеспокоенность вопросами, связанными с мировыми событиями и нарастающей автоматизацией, отчасти объясняет желание поколения Y сохранить свое рабочее место. Однако гибкий график работы открывает перед поколением Y возможности, которые

могут восприниматься как ничуть не менее привлекательные.

- Рост лояльности и стремление к определенности
- Гибкий график работы, лояльность и атмосфера доверия
- Автоматизация: риски и возможности

Положительный взгляд на поколение Z

Поколение Y в целом положительно высказывается о поколении Z (молодежь в возрасте до 18 лет) и полагает, что это поколение умеет мыслить творчески и обладает хорошими навыками

использования информационных технологий. Из каждых 10 опрошенных представителей поколения Y каждый шестой считает, что поколение Z будет оказывать положительное воздействие на общество по мере того, как в компаниях будет увеличиваться число представителей этого поколения. При этом в развивающихся странах такую оценку высказали 70% респондентов, а в развитых странах — 52%.

- Поколение Z: взгляд поколения Y в будущее



deloitte.ru

О «Делойте»

Наименование «Делойт» относится к одному либо любому количеству юридических лиц, включая их аффилированные лица, совместно входящих в «Делойт Туш Томацу Лимитед», частную компанию с ответственностью участников в гарантированных ими пределах, зарегистрированную в соответствии с законодательством Великобритании (далее — ДТТЛ). Каждое такое юридическое лицо является самостоятельным и независимым юридическим лицом. ДТТЛ (также именуемая «международная сеть «Делойт») не предоставляет услуги клиентам напрямую. Подробная информация о юридической структуре ДТТЛ и входящих в нее юридических лиц представлена на сайте www.deloitte.com/about.

«Делойт» предоставляет услуги в области аудита, консалтинга, финансового консультирования, управления рисками, налогообложения и иные услуги государственным и частным компаниям, работающим в различных отраслях экономики. «Делойт» — международная сеть компаний, в число клиентов которой входят около четырехсот из пятисот крупнейших компаний мира по версии журнала Fortune. «Делойт» имеет многолетний опыт практической работы при обслуживании клиентов в любых сферах деятельности более чем в 150 странах мира и использует свои обширные отраслевые знания и опыт оказания высококачественных услуг для решения самых сложных бизнес-задач клиентов. Более 244 тысяч специалистов «Делойта» по всему миру привержены идеям достижения результатов, которыми мы можем гордиться. Для получения более подробной информации заходите на нашу страницу в Facebook, LinkedIn или Twitter.

Настоящее сообщение содержит информацию только общего характера. При этом ни компания «Делойт Туш Томацу Лимитед», ни входящие в нее юридические лица, ни их аффилированные лица (далее — «сеть «Делойт») не представляют посредством данного сообщения каких-либо консультаций или услуг профессионального характера. Прежде чем принять какое-либо решение или предпринять какие-либо действия, которые могут отразиться на вашем финансовом положении или состоянии дел, проконсультируйтесь с квалифицированным специалистом. Ни одно из юридических лиц, входящих в сеть «Делойт», не несет ответственности за какие-либо убытки, понесенные любым лицом, использующим настоящее сообщение.