

## ПРЕСС-РЕЛИЗ

### Елена Рахленко

Пресс-служба

Компания «Делойт», СНГ

Тел.: +7 (495) 787 06 00, доб. 1051

Email: [erakhlenko@deloitte.ru](mailto:erakhlenko@deloitte.ru)

### **Чувство неуверенности толкает поколение Y на поиски стабильности и возможностей сотрудничества с работодателями для изменения сложившейся ситуации**

**Москва, Нью-Йорк, 31 января 2017 года.** Как показало международное исследование, проведенное «Делойтом», завершившийся 2016 год был напряженным и снизил долю оптимистов среди представителей поколения третьего тысячелетия.

- Поколение Y обеспокоено многочисленными угрозами безопасности в современном мире и полагает, что многонациональные корпорации должны активнее участвовать в решении важнейших социальных проблем.
- Респонденты все чаще задумываются о своем будущем.
- Сотрудники, которые используют гибкий график работы, отмечают рост производительности труда и повышение желания работать в такой компании и уровня доверия к ее руководству.

Похоже, что 2016 год, в котором мир поистине лихорадило — достаточно вспомнить теракты в Европе, выход Великобритании из ЕС и споры вокруг результатов президентских выборов в США, — поколебал уверенность в будущем представителей поколения Y. Об этом рассказывается в шестом ежегодном исследовании «Делойта» «Опрос поколения третьего тысячелетия». Как показали результаты опроса, респонденты стали больше ценить стабильность своей работы и чаще беспокоиться в связи с военно-политической неопределенностью. Кроме того, они далеко не всегда разделяют официальную политику своих правительств. В опросе, который проводился в 30 странах мира, приняли участие 8 тысяч представителей поколения Y.

Респонденты, проживающие в странах с развивающейся экономикой, в целом считают себя 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, где аналогичные показатели составили лишь 36% и 31% соответственно. США стали единственной страной с развитой экономикой, в которой большинство опрошенных представителей поколения Y выразили уверенность в том, что они будут жить лучше своих родителей. И только в 11 из 30 стран, где проводился опрос, большинство респондентов утвердительно ответили на вопрос о перспективах собственного благополучия в сравнении с поколением их родителей.

Вот как прокомментировал ситуацию **главный исполнительный директор международной сети «Делойт» Пунит Ренжен:** «Выявленная пессимистичность в оценках указывает на то, что представителей поколения Y стали волновать совсем иные вопросы. Четыре года назад они переживали по поводу изменения климата и истощения природных ресурсов. В этом году молодых специалистов больше всего беспокоят проблемы преступности, коррупции, военных конфликтов и политической напряженности. С решением именно этих задач поколение Y связывает свое личное и профессиональное будущее».

**Иан Коулберн, главный исполнительный директор компании «Делойт», СНГ**, отмечает: «Приятно видеть, что 81% представителей поколения Y в России считают, что бизнес оказывает положительное влияние на общество в целом, тогда как в мире этот показатель составляет 76%. В то же время результаты опроса в России и в других странах показали очень разное число респондентов, которые считают, что работодатели предоставляют им возможность участвовать в благотворительных и подобных проектах. Этот показатель в мире равен 54%, а в России — лишь 35%. Этот разрыв, бесспорно, нужно сокращать».

Эта тенденция нашла отражение и в том факте, что все больше молодых специалистов не хотят менять место работы. В прошлом году разница между теми, кто планирует поменять работу в течение двух лет, и теми, кто не хочет этого делать еще пять лет, составила 17%, а в этом году — лишь 7%.

Стремление к стабильности у поколения Y проявляется и в том, что почти две трети опрошенных предпочитают полную занятость, хотя они осознают все преимущества работы фрилансера или консультанта, такие как получение новых знаний и опыта в различных отраслях, а также возможность отправиться на работу или учебу за рубеж. Среди 18 вопросов, которые больше всего волновали респондентов, безработица оказалась на третьем месте.

## **Общественная деятельность на работе**

Представители поколения Y чувствуют ответственность за жизнь общества. Наибольшую возможность повлиять на нее, на их взгляд, дает работа. Участие в полезном деле и польза, приносимая конкретным людям (все это зачастую практикуется именно на работе), способствуют усилению у молодых людей чувства значимости своей деятельности. Такие, казалось бы, незначительные добрые дела имеют свойство распространяться на весь трудовой коллектив, а порой даже и на все общество.

Более половины респондентов отметили, что работодатели позволяют им участвовать в благотворительной и общественно полезной деятельности. Джим Моффатт, возглавляющий международную консалтинговую практику «Делойта», отметил: «Результаты опроса показали, что сотрудники, имеющие такую возможность, более преданы компании, что подтверждается результатами прошлого года, продемонстрировавшими связь между преданностью компании и чувством значимости собственной работы в команде. Мы также видим, что наличие конкретной цели у работников оказывает обширное влияние, выходящее за рамки их удержания в компании. Работники, у которых есть возможность внести личный вклад в общее дело, позитивнее относятся к общей социальной и политической ситуации в своей стране и оптимистичнее смотрят на деятельность компаний».

В целом представители поколения Y указывают на то, что они готовы дольше оставаться в той компании, которая участвует в решении социальных проблем (например, в таких областях как образование, здравоохранение и борьба с безработицей). При этом сотрудники, которым перспективы своей страны представляются более положительными, гораздо чаще заявляют, что их компания принимает участие в решении наиболее важных социальных и экономических проблем.

В то же время отношение поколения Y к бизнесу в целом также продолжает улучшаться. Уже третий год подряд наблюдается рост числа респондентов, считающих, что компании в работе придерживаются этических норм, а их руководство стремится добиться повышения уровня жизни

общества. Одновременно с этим снижается число респондентов, которые полагают, что бизнес нацелен исключительно на извлечение прибыли и при расстановке приоритетов почти не принимает в расчет интересы общества.

60% респондентов указали на то, что многонациональные компании внесли положительный вклад в решение проблем, которые для поколения Y являются наиболее важными. Однако при этом они уверены, что крупные корпорации могут делать в этом направлении гораздо больше.

«События прошлого года заставили бизнес и правительство очнуться от беззаботного забытья прежних лет, — отметил Пунит Ренжен. — Бизнес-сообщество должно ответить на вопросы, которые волнуют молодое поколение, принимая более активное участие в жизни общества. Мы как никто другой можем попытаться решить самые сложные социальные проблемы и стать первопроходцами на пути к построению экономики, которая будет приносить пользу всем членам общества».

### **Гибкие условия труда повышают производительность труда и снижают текучесть кадров**

В целом 84% респондентов указали на наличие в их организациях гибких условий труда. При этом 39% сообщили, что их компании могут предложить наиболее гибкие условия труда. По мнению респондентов, программы обеспечения гибких условий труда способствуют повышению производительности и большей вовлеченности сотрудников в рабочий процесс, что улучшает их самочувствие и повышает удовлетворенность трудом.

Респонденты, работающие в организациях, предлагающих наиболее гибкие условия труда, демонстрируют более высокую степень преданности компании и в 2,5 раза чаще считают, что такие условия положительно влияют на общие финансовые результаты. Три четверти респондентов, использующих гибкие условия труда, уверены в том, что их коллеги одобряют их выбор, а 78% таких сотрудников считают, что это показатель доверия к ним со стороны руководства.

### **Дополнительные результаты опроса**

- **Автоматизация: не только риски, но и выгоды.** Вне всяких сомнений, автоматизация процессов вызывает у работников чувство тревоги: 40% опрошенных видят в этом угрозу своей работе, а 44% полагают, что спрос на их профессиональные навыки может снизиться. Половина говорит о необходимости профессиональной переподготовки, а 53% считают, что их труд становится обезличенным. В то же время многие респонденты, особенно те, кто активно использует интернет, рассматривают автоматизацию как возможность проявить творческий подход, получить новые навыки или начать деятельность, которая принесет им дополнительную пользу.
- **Поколение Y предпочитает радикализму прямоту и искренность.** В целом опрошенные представители поколения Y не склонны поддерживать лидеров, которые занимают спорную или провокационную позицию либо вместо постепенно внедрения изменений ратуют за радикальные преобразования. Им больше импонируют политические лидеры и представители бизнеса, которые говорят просто и искренне.
- **Скепсис по отношению к сотрудничеству между государством и бизнесом.** Если говорить о решении социальных проблем, то здесь представители поколения Y разделились почти поровну: 49% считают, что государство и бизнес прекрасно сотрудничают, а 48% с

этим не согласны. Кроме того, только 27% опрошенных полагают, что конечную пользу от сотрудничества бизнеса и государства получают граждане и общество.

- **Креативность и навыки поколения Z только приветствуются!** Поколение Y в целом одобрительно высказывается о поколении Z (молодежь в возрасте до 18 лет) и полагает, что его представители умеют мыслить творчески и имеют продвинутые навыки использования информационных технологий. 60% опрошенных выразили уверенность в том, что представители поколения Z будут оказывать положительное воздействие на компании, в которые они придут работать. При этом в странах с развивающейся экономикой так считают 70% респондентов, а в странах с развитой экономикой — 52%.

## Об опросе

Результаты исследования получены в ходе опроса, проведенного международной сетью «Делойт» в 30 странах мира в сентябре 2016 года. В опросе приняли участие почти 8 тысяч представителей поколения Y. Контрольные вопросы, задававшиеся на этапе отбора, были призваны выявить участников, которые родились после 1982 года, отучились в колледже или университете и работают на основе полной занятости преимущественно в крупных организациях частного сектора, имеющих число работников не менее ста человек.

###

Компания «Делойт», СНГ — одна из ведущих международных фирм, предоставляющая профессиональные услуги в области аудита, консалтинга, корпоративных финансов, управления рисками и консультирования по вопросам налогообложения и права, используя профессиональный опыт около 3 400 сотрудников в 19 офисах в 11 странах региона. На сегодняшний день офисы «Делойта» открыты в Москве, Санкт-Петербурге, Екатеринбурге, Уфе, Южно-Сахалинске и Новосибирске (Россия), Киеве (Украина), Минске (Беларусь), Тбилиси (Грузия), Баку (Азербайджан), Актау, Алматы, Астане и Атырау (Казахстан), Бишкеке (Кыргызстан), Ташкенте (Узбекистан), Ашхабаде (Туркменистан), Душанбе (Таджикистан) и Ереване (Армения).