

image not found or type unknown



Сегодня начинают свой трудовой путь люди, родившиеся после 1995 года, или поколение Y. У этих молодых людей совершенно иные ценности, чем у более старшего поколения, а, значит, и мотивировать их нужно по-другому.

Во-первых, разберемся, чем отличаются современные 20-летние юноши и девушки от их 30-40-летних руководителей:

Отличия молодых сотрудников:

1. Живут сегодняшним днем.

Сегодняшней молодежи не свойственно строить долгосрочные планы на будущее. Иногда даже возникают комичные ситуации, типа «Накопил на кроссовки, и можно бросать работу»

2. Хотят все и сразу

К сожалению, молодые специалисты сразу хотят большую зарплату, хотя мало что умеют (исключение составляют молодые выпускники МГУ, Физтеха и др). Это происходит от того, что молодежи сейчас мало, и работодателям приходится за ними гоняться.

3. Не любят работать в строгой иерархии

Это тоже существенное отличие «Игреков», особенно, от старшего поколения, выросшего в СССР.

Что же нужно сделать для того, чтобы молодые сотрудники поменяли свое отношение к работе и были более замотивированы?

Я считаю, что мотивируют не деньги, а интересные задачи. Это первый принцип мотивации сотрудников. Для того чтобы молодые сотрудники не уходили с места работы через 2-3 месяца, им необходимы интересные задачи, которые затянут их в работу с головой, благодаря этому будут высокие результаты.

Второй принцип, это элементы игрофикации. В некоторых компаниях люди специально нанимают людей на должность «душа компании», чтобы создавать

открытую, дружелюбную и не нагнетающую атмосферу, на мой взгляд это интересный способ заинтересовать сотрудников и при этом не отставать в работе.

«Обратная связь», третий принцип в мотивации. Для меня важно иметь поддержку и помощь как коллектива, так и руководителя. Ведь если молодой сотрудник будет теряться на рабочем месте, и будет знать что помощи ждать не от кого, в таком случае либо он сам в скором времени уволиться, либо руководителю придется попрощаться с сотрудником, т.к., наверняка работа будет более медленной и менее эффективной.

К сожалению в 21 веке молодежь «ленится» читать большие тексты, а уж тем более должностную инструкцию, так называемое «неумение читать большие тексты», это четвертый и последний на мой взгляд принцип мотивации. Чтобы избавиться от такой проблемы, нужно проводить презентации с картинками, инфографикой и короткими текстами.

Это может показаться странным и не привычным способом передавать информацию сотрудникам, но зрительная память (картинки, презентации, фильмы) у молодых специалистов, скажем так, более развита, нежели остальные виды памяти.

Молодые сотрудники не плохие, и не хорошие — они просто немного другие, чем их руководители. Поэтому и систему мотивации молодых специалистов нужно выстраивать с учетом этих особенностей.

Источники:

<http://z-motiv.ru/motivatsiya-molodykh-spetsialistov/>