

A top-down view of a group of people, likely Millennials, gathered around a laptop and a tablet. Several hands are visible, pointing at the screens, suggesting collaborative work or learning. The scene is dimly lit, with the primary light source being the screens of the devices. The text is overlaid in a large, bold, white font.

# Поколение миллениалов: сложно, но возможно



# ДЕНИС НИКИТИН, канд. мед. наук

Коуч высших руководителей.

Тренер управленческих навыков высшего руководящего состава.

Тренер по развитию комплексных коммуникационных навыков.

Консультант по направлению управленческого консалтинга.

Член Правления Ассоциации русскоязычных коучей.

Член Ассоциации ВРМ-профессионалов (ABRMP Russian Chapter)

Qualified ECA Coach.

Директор консалтинговой компании ICB Professional.

Директор Русской школы коучинга.





**Миллениум.  
Самое честное поколение.**





# Границы поколений

X («с ключом на шее») 1964 – 1984

Y (Millennials, Next) 1985 – 2003



# Ключевые особенности Y

- прохождение уровней
- непонятное будущее (быстрота изменений, высокие требования, не проговоренные базовые смыслы)
- нет понимания, как развиваться, чтобы быть актуальным будущему
- сверхценность «сейчас»
- проговорить всё, без секретов
- громкие
- ценность баланса



Как общаются игреки?

Особенности коммуникационного  
стиля поколения миллениум



Почему X часто не только не понимает,  
но и не пытаются понять Y?

Обесценивание как первая реакция X

Обида и разочарование как первая реакция Y



Карьера и мотивация

5 мотивационных факторов



# МОТИВЫ

## ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ

- + легко удовлетворить
- слабо удерживает

## СОЦИАЛЬНЫЙ

- + высокая степень мотивации
- если мотив не удовлетворяется, мотивация падает очень резко

## ПРОЦЕССНЫЙ

- + высокая само-мотивация
- необходимы процессы с элементами творчества

## ДОСТИЖЕНИЯ

- + мотивирует на выполнение сложных задач
- новый вызов извне может снизить лояльность

## ИДЕЙНЫЙ

- + цели становятся личными
- требует слаженной команды



# МОТИВ ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ

Бонусы, премия, выплата за выслугу лет, повышение зарплаты, сверхурочные

**Оптимальные условия работы:** где больше платят, и есть прозрачные ступени заработка

**Не нравится:** несправедливая и негибкая оплата, невозможность заработать больше

**Хороший руководитель:** помогает и не мешает заработать

**Ориентация на результат:** дополнительное вознаграждение

**Карьерный рост:** способ увеличения зарплаты

**Типичные вопросы:**

Можно ли сократить испытательный срок? Какие зарплаты на других вакансиях и на следующей ступени?



# СОЦИАЛЬНЫЙ МОТИВ

Коллектив – одна семья, работа в команде, поддержка коллег, совместный отдых

**Оптимальные условия работы:**

хороший коллектив, руководитель, общепринятые правила

**Не нравится:** отсутствие помощи в освоении на новом месте, отсутствие признания

**Хороший руководитель:**

поддерживающий, внимательный, «отец»

**Ориентация на результат:**

благодарность руководителя, публичная просьба и уважение

**Карьерный рост:** способ добиться большего признания, статуса

**Типичные вопросы:**

Как организовать досуг? Какие люди работают? Какие требования ко мне со стороны руководителя?



# ПРОЦЕССНЫЙ МОТИВ

Свобода, удовольствие от задачи, профессионализм, вариативность, разные проекты, творческие задачи

**Оптимальные условия работы:**

интересная работа, свободный график

**Не нравится:** рутина, все время подгоняют

**Хороший руководитель:** гибкий, дает время подумать, поощряет новые подходы, не дает несколько задач одновременно, предупреждает заранее

**Ориентация на результат:** увлечённость делом, желание сделать хорошо

**Карьерный рост:** возможность решать более интересные задачи

**Типичные вопросы:**

Какой график работы, насколько его можно изменить? Могу ли я параллельно заниматься интересующим меня направлением?



# МОТИВ ДОСТИЖЕНИЯ

Результаты, достижения  
(самоутверждение,  
самореализация) самообучение  
ступени развития, обучение в  
компании, ответственность

**Оптимальные условия работы:**

многоуровневая система, понятные  
цели, высокие требования к  
результату

**Не нравится:** отсутствие  
профессионалов, возможностей для  
развития

**Хороший руководитель:** бросающий  
вызов профессионал

**Ориентация на результат:** сложная  
задача, вызов профессионализму,  
возможность реализовать задачи, где  
нужно самому найти решение

**Карьерный рост:** доказательство себе и  
окружающим своих способностей

**Типичные вопросы:** Какое внутреннее  
обучение? Как предусматривается  
развитие на этой должности? Каковы  
критерии оценки результатов моей  
работы?



# ИДЕЙНЫЙ МОТИВ

Преданность, лояльность, верность, чувство хозяина, единство целей личных и организации, ответственность, желание работать много лет

**Оптимальные условия работы:**

вместе идём к великой цели, принимаем решения о будущем, каждый вносит свой вклад

**Не нравится:** невозможность участвовать в принятии решений, закрытость информации, несовпадение принципов

**Хороший руководитель:** друг на равных, открытый, вовлечённый и вовлекающий в дела организации, ответственный

**Ориентация на результат:** важность данной работы

**Карьерный рост:** возможность больше влиять на жизнь организации

**Типичные вопросы:** Какие у организации цели и принципы работы?



Волонтеры поколения миллениум

Может ли босс поколения X  
провоцировать выгорание?



digital как часть жизни

Смогут ли иксы стать играками?





**Принцип трех П**

**Понимать**

**Принимать**

**Предупреждать**



Задавайте вопросы

Предлагайте идеи



Денис НИКИТИН

[coach@denis-nikitin.pro](mailto:coach@denis-nikitin.pro)

+7 (916) 868-64-80

<https://www.facebook.com/danikitin>