

Секция «43.18 Будущее сферы труда и социально-трудовых отношений: возможности и ограничения»

Поколение зумеров: проблемы трудоустройства

Заявка № 1683404

Зумеры – поколение, рожденное в период формирования и развития нового государства в российской истории, а именно с 1990-х годов. Название данного «общества» является отличительным от прошлого поколения «бумеров». Также в научной литературе их называют «Поколением Z», «сетевым поколением», «цифровыми аборигенами».

Одной из ключевых особенностей «поколения Z» является влияние глобальных и локальных событий на их мировоззрение. Среди наиболее значимых событий следует назвать технологическую революцию, поскольку стиль общения, способы получения информации и самовыражения зумеров определяет интернет, социальные сети и мобильные технологии, а также пандемию COVID-19, так как удаленный формат обучения и работы изменил представление этого поколения о балансе между профессиональной и личной жизнью[1].

На сегодняшний день экономика страны нацелена на цифровизацию, из-за чего большинство ВУЗов России перекраивают будущие направления подготовки специалистов на «новый лад». К примеру, к традиционной «Социологии» добавилась приставка «Социология управления в цифровом обществе», вместо «Машинного обучения» - «Машинное обучение и искусственный интеллект». Также увеличилось количество направлений, связанных с работой искусственного интеллекта, что является огромным плюсом в трудоустройстве зумеров в наше время из-за их преимущества развития в цифровом плане[2].

Однако, у поколения Z есть и слабые стороны в сфере труда.

1. Зумеры зачастую выдвигают свои особые условия труда: гибкий график, возможность работать удаленно, экологичность производства, прозрачность в правовых вопросах трудоустройства, социальное равенство и признание личности. Из-за этих условий потенциального и, в свою очередь, востребованного работника вытекает потребность работодателя пересмотреть предложенные условия вакансии, что может в целом поменять ход рабочего процесса на предприятии в отрицательную сторону.

2. У зумеров изменился тип памяти: они запоминают не саму информацию, а путь к ней, а именно запрос в поисковой системе, страницу сайта. Зумерам сложно выстраивать коммуникацию с представителями других поколений, поскольку приходится адаптироваться к их системности и более медленному темпу. В целом зумеры эффективны в краткосрочных проектах, когда надо показать быстрый результат[3].

3. Клиповое мышление – зумерам тяжело долго удерживать внимание на чем-то одном, из-за чего они с трудом усваивают большие пласты информации.

4. Недостаток фундаментальных знаний – зумеры предпочитают короткие курсы традиционному образованию, поэтому молодым сотрудникам не хватает системности в знаниях.

5. Непереносимость рутинной работы – в этом состоит значительная сложность – рутинные задачи присутствуют везде.

Отсюда вытекает общественное мнение – «Поколение Z» не хочет работать на «обычных работах». Напротив, по статистическим данным, собранные в ходе исследования, зумеры хотят работать: у них более высокие ожидания относительно условий труда, и они ищут осмысленную, гибкую и благодарную рабочую среду. Поэтому работодателям необходимо понимать особенности этого нового поколения. Они рассматривают технологии как средство реализации своей профессиональной деятельности и придают большое значение свободе, гибкости и автономии в том, как они работают[4].

Таким образом, вместо того чтобы воспринимать молодежь как вызов, требующий решения, компаниям следует рассматривать ее как ценный ресурс, способный генерировать инновационные идеи. Эти идеи, будучи интегрированы и распространены среди сотрудников разных поколений, могут значительно усилить конкурентные преимущества и способствовать успешной адаптации бизнеса к цифровой трансформации.

Источники и литература

- 1) З. Х. Сергеева. Значимые события и ценности поколения зумеров (по материалам социальных автобиографий российских студентов) // Управление устойчивым развитием. – 2025. – № 1(56). – с. 59-67.
- 2) С. А. Грязнов. Специфика зумеров на рынке труда // Право, экономика и управление: состояние, проблемы и перспективы : материалы Всероссийской научно-практической конференции с международным участием, Чебоксары, 22 августа 2024 года. – «Издательский дом «Среда», 2024. –с. 15-18.
- 3) ПРИЕМ 2026 – URL: https://lspu-lipetsk.ru/modules.php?name=abitur_public_2026 (дата обращения: 03.03.2026 г.)
- 4) Д. Д. Жаргалова. Тренды как отражение и двигатель культуры зумеров // Креативные стратегии и креативные индустрии в экономическом, социальном и культурном пространствах региона/ Материалы VII Международной научно-практической конференции, Иркутск, 05–06 июня 2025 года. – Иркутск: ООО "Репроцентр+", 2025. – с. 153-159.