

Почему зумеры не держатся за работу

F forbes.kz/articles/pochemu-zumery-ne-derzhatsya-za-rabotu-930f41?ysclid=mfcaic6ajd191403038



Исследование The Talentist раскрывает реальные ожидания молодых специалистов от работы и работодателей

Пожалуй, никто не получал столько критики на рынке труда, сколько поколение Z. Сегодня о зумерах не высказывался разве что ленивый. Кто-то упрекает их в отсутствии трудовой этики, кто-то — в легкомысленном отношении к работе. В HR-сообществах звучат знакомые интонации: «не хотят работать», «не выдерживают давления», «в бесконечном поиске себя» и даже «мы их потеряли». И чем моложе представители зумеров занимающие рабочие места, тем более жесткие эпитеты их сопровождают.

Давайте посмотрим на это поколение объективно — через цифры и факты. Исследование The Talentist 2025, в котором приняли участие более 1700 респондентов по всему Казахстану, позволяет увидеть новый трудовой ресурс с другого ракурса. Но, как говорится, есть нюансы. У зумеров в возрасте 16–24 лет одни мотивы для любой деятельности, а у тех, кому 25–34 года — другие.

Что важно молодым зумерам, стартующим на рынке труда?

Молодые специалисты приходят на рынок труда с другим мышлением. И их мотивация радикально отличается от привычной модели «зарплата и стабильность».

Для аудитории 16–24 года (младшая часть поколения Z) значимыми становятся:

- приятная рабочая атмосфера — выбирают 55% респондентов;
- использование современных технологий — предпочитают 43% от общего числа респондентов;
- возможность учиться и проходить тренинги — выбирают 41% респондентов;
- гибкие условия труда — отметили 39% респондентов.

Да, зарплата всё ещё важна (71%), но её значимость постепенно снижается по сравнению с аналогичными исследованиями прошлых лет. Важно отметить, что за приоритетным выбором приятной рабочей атмосферы, технологий и обучения явно прослеживается желание продолжить комфортно проводить свое время в многочисленных коммуникациях и пресловутом поиске себя. Поэтому, работодателям придется создавать молодым зумерам комфортные условия для перманентного общения, встраивая в операционные процессы специальные опции — от геймификации до ИИ.

У группы зумеров в возрасте 25–34 года (старшие зумеры) приоритеты немного другие:

- хорошая зарплата остаётся в топе (81%), но падает на 5% по сравнению с 2023 годом;
- растёт показатель таких критериев, как приятная атмосфера (64%), интересная работа (58%) и гибкие условия труда (38%).

Для более взрослых зумеров значимость занятости и необходимость зарабатывать уже более высокая, хотя они так и не демонстрируют лояльности к работодателю. Зумеры не выбирают между зарплатой и своими интересами — они ищут всё сразу в разумном балансе. Проводить время на работе со смыслом — это чаще всего означает находиться в дружелюбной и гибкой среде, которая позволяет получить новые знания и впечатления в комфортной обстановке.

Работодатель для зумеров — не только источник дохода, а партнёр и наставник. При этом, для них не обязательно партнерство должно быть связано с профессиональным содержанием. Объединение может происходить вокруг какой-то идеи, корпоративной культуры, образа жизни или любого разнообразного общего контента.

Работать хотят, но «за работу не держатся»

У зумеров много сильных сторон, ценных для работодателя: они энергичны, достаточно образованы, быстро обучаются, не боятся перемен. Но при этом готовы быстро и легко расстаться с работодателем, не испытывая чувства ответственности.

Смена работы за последний год произошла у 30% молодых специалистов в возрасте от 16 до 24 лет. Причины? Не только зарплата. Основные причины смены работы:

- отсутствие интереса (38%);

- перегрузка (38%);
- непонимание, куда расти дальше (34%).

Текучесть среди 25–34-летних остаётся высокой:

- 27% сменили место работы за последние 12 месяцев;
- 23% планируют сменить работу в течение года;
- 24% пока не определились.

Это сигналы о нестабильности и отсутствии долгосрочной вовлечённости.

Топ-3 причины смены работы:

- низкая зарплата — 39%;
- работа не приносит удовлетворения — 27%;
- отсутствие баланса между работой и жизнью — 22%.

«Да, у зумеров с работой и профессиональным содержанием, как говорится, все сложно. Работать не хотят, а перманентное состояние — «в поиске себя». Это самое простое, что можно услышать от работодателей. Но это не вся правда про зумеров. По сути, они родились и выросли не на грани выживания, а в развитой культуре потребления и, просто могут себе позволить выбирать. Работу в том числе. Неотъемлемой частью их образа жизни стал развлекательный (он же развивающий) контент, от которого они не готовы отказаться в рабочее время. Отсюда и быстрое понимание, что работа не приносит удовлетворения, а значит, смысла в ней тоже нет. Что с этим делать работодателю? Ответ простой — вовлекать, развлекать и, одновременно, развивать. Придется говорить с зумерами на одном языке — через ценности, возможности, гибкую и живую корпоративную культуру, создавать комфортную дружелюбную среду для общения. Работодатели, понимающие это, уже выигрывают в конкуренции за молодые таланты», — резюмирует Валерия Петрунина, генеральный директор ANCOR Central Asia.