

ДИАЛОГ ПОКОЛЕНИЙ:

энергия и взаимодействие

DIALOGUE OF GENERATIONS:

energy and interaction

2018г.



СОДЕРЖАНИЕ

- 5 Введение
- 6 I часть: Разновидности и особенности поколений
Первая часть посвящена рассмотрению особенностей восприятия мира людьми из разных поколений. В последнее время поколенческие особенности вызывают интерес и находят свое применение для решения практических задач при формировании, развитии и управлении кадровым потенциалом. Здесь Вы сможете ознакомиться с информацией о том, какие разновидности поколений существуют, как относятся различные поколения к вопросам занятости и труда, обучения и получения образования, каким образом можно их мотивировать и др.
- 7 Кто они «X Y Z»?
Особенности обучения и тренды получения образования представителей различных поколений
- 12 Особенности обучения и тренды получения образования представителей различных поколений
- 18 Отношение различных поколений к вопросам занятости и труда
- 26 Как работать в системе 4-х поколений сотрудников?
- 34 II часть: Проекты KAZENERGY по поддержке молодежи
Во второй части брошюры Вам будет представлена информация о мероприятиях, прошедших в рамках Всемирного нефтяного совета и основных итогах работы блока по развитию человеческого капитала Ассоциации KAZENERGY.
- 40 Министерская встреча с молодежью
- 42 Молодежная конференция KAZENERGY «Энергия поколений (образование, занятость, доверие и разнообразие)»
- 51 Интеллектуальный командный конкурс «Student Energy Challenge»
- 59 Обучающие мероприятия в рамках конкурса
- 60 Продвигая новые технологии мышления NXplorers
- 62 Вовлечение молодых людей в проекты KAZENERGY
- 65 Основные итоги работы блока по развитию человеческого капитала Ассоциации KAZENERGY





CONTENT

- 5 Introduction
- 6 I part: Varieties and features of generations
The first part is devoted to the features of the perception of the world by people from different generations. In recent years, generational features are of interest and are used to solve practical problems in the formation, development and management of human resources. Here you can find information about what kinds of generations exist, how different generations relate to employment and labor, education and training, how they can be motivated, etc
- 7 Who are they “X Y Z”?
Features of training and trends of education of representatives of different generations
- 12 Features of training and trends of education of representatives of different generations
- 18 The attitude of different generations to the issues of employment and labor
- 26 How to work in the system of 4 generations of employees?
- 34 II part: KAZENERGY projects to youth support
In the second part of the brochure you will find information about the events held within the framework of the World Petroleum Council and the main results of the work of the human capital development division of the KAZENERGY Association.
- 40 Ministerial meeting with youth
- 42 KAZENERGY youth conference “Generation energy (education, employment, confidence and diversity)”
- 51 Intellectual team competition «Student Energy Challenge»
- 59 Training activities in the framework of the competition
- 60 Promoting new thinking technologies by NXplorers
- 62 Involvement of young people in KAZENERGY projects
- 65 The main results of the division for the development of human capital of the KAZENERGY Association

ВВЕДЕНИЕ

Каждому из нас приходилось слышать от старших фразы, начинающиеся словами «А вот в наше время...» или «Нынешняя молодежь...». Продолжение может быть любым, но чаще всего, в этих словах слышится ностальгия по прошлому, неприятие или даже осуждение современного образа жизни и мышления. Тем не менее, взрослея, люди с удивлением обнаруживают, что, то поколение, которое идет вслед за ними, отличается от них. И не всегда его ценности понятны.

В настоящее время в отечественном и мировом обществах активизировались диалоги про поколения. Идея о том, что люди, родившиеся в одно время, образуют некую социологическую общность и обладают схожими признаками, отличающими их от предыдущих и последующих поколений, относительно новая.

В брошюре «Диалог поколений: энергия и взаимодействие» раскрыта тема, неоднократно поднимавшаяся писателями и философами, и которая в современном мире стремительных перемен, становится все более актуальной.

INTRODUCTION

Each of us had to hear from the senior phrases beginning with the words “But in our time...” or “Today’s youth...” The continuation could be anything, but most often, in these words we hear the nostalgia for the past, rejection or even condemnation of the modern way of life and thinking. However, growing up, people are surprised to find that the generation that follows them is different from them. And not always its values are clear.

At present, dialogues about generations have intensified in domestic and world societies. The idea that people born at the same time form a sociological community and have similar characteristics that distinguish them from previous and subsequent generations is relatively new.

The brochure “Dialogue of generations: energy and interaction” reveals the theme, repeatedly raised by writers and philosophers, and which in the modern world of rapid changes, is becoming increasingly important.



І ЧАСТЬ: РАЗНОВИДНОСТИ И ОСОБЕННОСТИ ПОКОЛЕНИЙ

I PART: VARIETIES AND FEATURES OF GENERATIONS

КТО ОНИ «X Y Z»?

Впервые об особенностях возрастных различий заговорили в начале 1990-х годов исследователи из США Нейл Хоув и Уильям Штраус. Они создали теорию, которая основана на различиях в ценностях людей разных поколений. Эти различия были изучены, как и обуславливающие их причины, например, социально-экономическое развитие, ситуация в политике, технологическое развитие общества и т.д.

Штраус и Хоув определяют поколение, как совокупность всех людей, рожденных в промежуток времени, составляющий примерно 20 лет. По мнению авторов, поколение можно идентифицировать, если оно соответствует следующим критериям:

во-первых, представители одного поколения разделяют одну историческую эпоху, они сталкиваются с одинаковыми ключевыми историческими событиями и социальными веяниями;

во-вторых, они разделяют общие убеждения и модели поведения;

в-третьих, зная об опыте и особенностях, которые они разделяют со своими ровесниками, представители одного поколения также будут разделять и чувство принадлежности к данному поколению¹.

В настоящее время данная теория применяется на практике, так как оказалась весьма эффективной, в том числе в сфере бизнеса.

Современная возрастная теория включает в себя 6 поколений. В данной работе мы рассмотрим три поколения – X, Y и Z и дополнительно – поколение бэби-бумеров.

WHO ARE THEY "X Y Z"?

For the first time about the features of age differences spoke in the early 1990s, researchers from the United States Neil Howe and William Strauss. They created a theory that is based on differences in the values of people of different generations. These differences have been studied, as well as their underlying causes, for example, socio-economic development, political situation, technological development of society, etc.

Strauss and Howe define generation as the sum of all people born in a time span of about 20 years. According to the authors, a generation can be identified if it meets the following criteria:

first, representatives of one generation share one historical epoch, they face the same key historical events and social trends;

second, they share common beliefs and behaviors;

third, knowing the experiences and characteristics that they share with their peers, members of the same generation will also share a sense of belonging to this generation¹.

Currently, this theory is applied in practice, as it turned out to be very effective, including in the field of business.

The modern age theory includes 6 generations. In this paper we consider three generations – X, Y and Z and additionally – the generation of baby boomers.



¹ <https://ru.wikipedia.org/> - «Теория поколений» | <https://ru.wikipedia.org/> - «Theory of generations»



КЛАССИФИКАЦИЯ ПОКОЛЕНИЙ²

Название	Ключевые исторические события	Период
Победители	Революции 1905 и 1917 гг., коллективизация, электрификация	1903-1923 гг.
Молчаливое	Сталинские репрессии, Вторая мировая война, восстановление разрушенной страны, открытие антибиотиков	1924-1943 гг.
Бэби-бумеры	Оттепель, покорение космоса, СССР – мировая супердержава, холодная война	1944-1963 гг.
Поколение X	Продолжение холодной войны, перестройка	1964-1984 гг.
Поколение Миллениум (Y)	Распад СССР, теракты и военные конфликты, появление мобильных телефонов и интернета	1985-2003 гг.
Поколение Хоумлендер	Развитие интернета, мобильных и цифровых технологий	2004-2024 гг.

Анализируя большое количество трендов в разных областях человеческой деятельности: экономике, науке, искусстве, политике, авторы теории обратили внимание на то, что примерно каждые 80 лет направленность этих трендов становится похожей. Это сходство совершенно разных времен приводит к формированию поколений с похожими ценностями. Внутри этого 80-летнего цикла выделяются периоды примерно по два десятилетия, которые в соответствии с проведенной аналогией между основными экономическими тенденциями этих периодов, были названы по временам года: «Весна», «Лето», «Осень», «Зима». Пока поколение не родилось, их называют следующими «воплощениями» предыдущего поколения того же сезона. В XX и XXI веках картина соответствия выглядит так³:

	Вектор экономического развития (упрощенно)	XX век	XXI век
«Зима»	Кризис	Молчаливое (1932-1943 гг.)	Хоумлендеры (2004-2024 гг.)
«Весна»	Подъем	Бэби-бумеры (1943-1963 гг.)	2025-2044 гг.
«Лето»	Стабильность	X (1964-1984 гг.)	2045-2065 гг.
«Осень»	Подведение итогов и спад	Победители (1903-1923 гг.)	Миллениумы (1985-2003 гг.)

² По данным проекта RuGenerations, Е.Шамис и Презентации Фонда «Петербургская политика» #Поколение Y и #Поколение Z в поиске собственных мест под Солнцем, 18 апреля 2017 г.

³ «Теория поколений: Стратегия бэби-бумеров», Е.Шамис, Е.Никонов, 2-е издание, 2018 г.

CLASSIFICATION OF GENERATIONS²

Name	Key historical events	Period
Winners	Revolutions of 1905 and 1917, collectivization, electrification	1903-1923 years
Wordless	Stalin's repressions, world war II, restoration of the destroyed country, discovery of antibiotics	1924-1943 years
Baby boomers	Thaw, space exploration, USSR - world superpower, cold war	1944-1963 years
Generation X	Continuation of the cold war, perestroika	1964-1984 years
Millennials generation (Y)	The collapse of the USSR, terrorist attacks and military conflicts, the emergence of mobile phones and the Internet	1985-2003 years
Homelander generation/ Digital native (Z)	Development of the Internet, mobile and digital technologies	2004-2024 years

Analyzing a large number of trends in different areas of human activity: Economics, science, art, politics, the authors of the theory drew attention to the fact that approximately every 80 years the direction of these trends becomes similar. This similarity of completely different times leads to the formation of generations with similar values. Within this 80-year cycle, periods of about two decades are distinguished, which, according to the analogy drawn between the main economic trends of these periods, were named by the seasons: "Spring", "Summer", "Autumn", "Winter". While the generation not born, they are called the next "incarnations" of the previous generation of the same season. In the XX and XXI centuries the picture of compliance looks like this³:

	Vector of economic development (simplified)	XX century	XXI century
«Winter»	Crisis	Wordless (1932-1943 years)	Homelanders (2004-2024 years)
«Spring»	Rising	Baby boomers (1943-1963 years)	2025-2044 years
«Summer»	Stability	X (1964-1984 years)	2045-2065 years
«Autumn»	Wrap-up and decline	Winners (1903-1923 years)	Millennials (1985-2003 years)

2 According to the project RuGenerations, E. Shamis and Presentation of Fund "the Petersburg policy" #Generation Y and #Generation Z are in search of its own place under the Sun, April 18, 2017

3 «Theory of generations: Strategy of baby boomers», E. Shamis, E. Nikonov, 2nd edition, 2018

ПОКОЛЕНИЕ X

Поколение X – это люди, родившиеся с 1964 по 1984 годы. Их отличительными особенностями являются такие черты, как умение рассчитывать только на себя, альтернативное мышление, информированность о том, что происходит в мире, готовность выбирать и меняться. По большому счету, люди этой возрастной категории являются одиночками, которые нацелены на упорный труд и достижение индивидуального успеха. Они двигаются по карьере на протяжении долгих лет, часто придерживаясь одного направления².

ПОКОЛЕНИЕ Y (миллениумы)

Люди поколения Y родились в период с 1985 по 2003 годы. Их понимание целеустремленности и успешности отличается: в большинстве случаев им не нравится начинать профессиональный рост с низших ступеней, рассчитывая на то, что через несколько лет их повысят. Основной их ориентир – это немедленный рост. Это же считается и их недостатком.

Однако этот недостаток можно частично оправдать стремлением к максимальной информированности и профессионализму в нескольких областях сразу, т.к. для этих людей непозволительно быть специалистами в чем-либо одном².

ПОКОЛЕНИЕ Z (homelanders/digital native)

Это молодое поколение, которое родилось и родится в период 2004 - 2024 годов. Они ощущают на себе заботу и любовь родителей, которые стремятся обеспечить им качественную жизнь. Можно

GENERATION X

Generation X is people born between 1964 and 1984. Their distinctive features are such features as the ability to rely only on themselves, alternative thinking, awareness of what is happening in the world, the willingness to choose and change. By and large, people of this age category are single people who are focused on hard work and achievement of individual success. They move through the career for many years, often adhering to one direction².

GENERATION Y (Millennials)

People of generation Y were born between 1985 and 2003. Their understanding of purpose and success is different: in most cases, they do not like to start professional growth from the lower levels, hoping that in a few years they will increase. Their main reference point is immediate growth. This is also considered to be their disadvantage.

However, this disadvantage can be partially justified by the desire for maximum awareness and professionalism in several areas at once, because for these people it is not allowed to be experts in anything one².

GENERATION Z (homelanders/digital native)

This is a young generation that was born and will be born in the period of 2004-2024 years. They feel the care and love of parents who strive to provide them with a quality life. It can be assumed that favorable conditions for their "cultivation" will contribute to the development of a healthy value system, the ability to build relationships that do not destroy the personality but help it to open its possibilities.

² По данным проекта RuGenerations, Е.Шамис и Презентации Фонда «Петербургская политика» #Поколение Y и #Поколение Z в поиске собственных мест под Солнцем, 18 апреля 2017 г.
According to the project RuGenerations, E. Shamis and Presentation of Fund "the Petersburg policy" #Generation Y and #Generation Z are in search of its own place under the Sun, April 18, 2017

предположить, что благоприятные условия их «взращивания» способствуют развитию здоровой ценностной системы, умению строить отношения, которые не разрушают личность, а помогают ей раскрыть свои возможности.

Это поколение, рожденное в цифровом мире и уже осведомленное о его возможностях, что очень важно для дальнейшего развития науки и технологий.

Они, как никто, ценят безопасность и хотят стабильности, спокойствия и процветания, поскольку это поколение на себе ощутит мировые потрясения: теракты и экономические кризисы⁴.

БЭБИ-БУМЕРЫ

К категории бэби-бумеров относятся люди, родившиеся в период с 1944 по 1963 годы. Основные ценности, присущие людям, родившимся в данный период: вера в свои силы и «светлое будущее», безграничный оптимизм, заинтересованность в собственном личностном росте и стремление быть лучшим, здоровая и честная конкуренция, в то же время – это коллективные ценности, командный дух, культ молодости.

Все это находит отражение и в отношении представителей поколения бэби-бумеров к своей профессии и организации, сотрудниками которой они являются. Они усердно трудятся, задерживаются на работе и фактически являются поколением, которое «живет, чтобы работать». Особой ценностью для них является успех – как индивидуальный, так и коллективный. А значит, бэби-бумеры умеют формировать хорошие команды, брать на себя ответственность, чтобы достигнуть общей цели и выполнить работу. Они могут принести в жертву работе выходные и праздники, чтобы выполнить задуманное⁵.

This generation was born in the digital world and is already aware of its capabilities, which is very important for the further development of science and technology.

They value security more than anyone and want stability, peace and prosperity, because this generation will feel the world's turmoil: terrorist attacks and economic crises⁴.

BABY BOOMERS

The category of baby boomers are people born in the period from 1944 to 1963. The main values inherent in people born in this period: faith in their own strength and "bright future", boundless optimism, interest in their own personal growth and the desire to be the best, healthy and honest competition, at the same time – are collective values, team spirit, the cult of youth.

All this is reflected in the attitude of the generation of baby boomers to their profession and the organization of which they are employees. They work hard, stay at work, and are actually a generation that "lives to work". A special value for them is success - both individual and collective. This means that baby boomers are able to form good teams, take responsibility to achieve a common goal and do the job. They can sacrifice work weekends and holidays to fulfill their plans⁵.



4 <https://lifehacker.ru/2016/09/19/centennials/>

5 «Теория поколений» / «Theory of generations» - <https://ru.wikipedia.org/>

ОСОБЕННОСТИ ОБУЧЕНИЯ И ТRENДЫ ПОЛУЧЕНИЯ ОБРАЗОВАНИЯ ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ РАЗЛИЧНЫХ ПОКОЛЕНИЙ

Представители **поколения X** прошли эпоху глобальных политических изменений и внедрения всевозможных технологических новшеств. Считается, что эти люди способны альтернативно мыслить, обучаться новому, делать выбор и приспосабливаться⁵.

На глазах у поколения X технологии менялись многократно, вызывая взрыв социальных трансформаций. Именно это поколение знает жизнь вне эры интернета. Они могут сравнить и понять преимущества и недостатки информационных технологий и темпа их изменений. «Больше никогда в истории не будет такого поколения»⁷.

У «иксов-дошкольников» было много свободного времени. При этом, считалось что «хороший ребенок» должен чем-то заниматься в свободное время, поэтому в период обучения в школе «икса» отправляли в три-пять, а то и больше кружков одновременно (спортивные, музыкальные, художественные школы и др.)⁸.

В школе, помимо основной учебы, «икс» также занимался и другой деятельностью: дежурство, работа с младшими классами, уборка классов, участие в общественной жизни, линейки, поездки на предприятия родителей, сбор макулатуры и др.⁶.

К окончанию начальной школы «икс» мог выбрать для себя специализацию: наиболее сильные ребята часто переходили в спецшколы – спортивные, физико-математические и т.п.⁶

Представители поколения X являлись и являются весьма трудолюбивыми и примерными студентами, ведь их на самом деле легко обучать, и они владеют необходимой базой знаний и опыта. У

FEATURES OF TRAINING AND TRENDS OF EDUCATION OF REPRESENTATIVES OF DIFFERENT GENERATIONS

Generation X has gone through an era of global political change and technological innovation of all kinds. It is believed that these people are able to think alternatively, learn new things, make choices and adapt⁵.

In the eyes of generation X, technologies have changed many times, causing an explosion of social transformations. It is this generation that knows life outside the Internet era. They can compare and understand the advantages and disadvantages of information technology and the pace of change. "Never again in history will there be such a generation"⁷.

The "x-preschooler" had a lot of free time. At the same time, it was believed that a "good child" should do something in his spare time, so during the period of study at the school, the X was sent to three or five, or even more coteries at the same time (sports, music, art schools, etc.)⁸.

In school, in addition to the main study, the X was also engaged in other activities: duty, work with junior classes, housekeeping classes, participation in public life, assemblies, trips to the enterprises of the parents, the collection of waste paper, etc.⁶.

By the end of primary school, the X could choose a specialization: the strongest guys often moved to special schools – sports, physics and mathematics, etc.⁶

Representatives of generation X were and are very hardworking and exemplary students, because they are actually easy to teach, and they have the necessary knowledge and experience. Some members of this generation may have difficulties with new technologies, but most of them understand that technological innovations are the key to success.

5 «Теория поколений» / «Theory of generations» - <https://ru.wikipedia.org/>

6 <http://skyteach.ru>

некоторых представителей этого поколения могут возникать трудности с новыми технологиями, но большинство из них понимает, что именно технологические новшества являются ключом к успеху.

Что можно сказать о **поколении Y?** Их еще называют «героями» или «миллениумами». Представители данного поколения являются свободными и раскованными людьми. Они легко владеют компьютером, умеют непринужденно поддерживать любую беседу, прекрасно знают, что такое виртуальность. У них весьма широкие интересы и взгляды и, что очень важно, полное отсутствие шаблонного подхода к деятельности. Миллениумы легко найдут себя в творчестве, фрилансе, они ценят личную свободу и независимость и отлично разбираются в современных веяниях⁷.

Отличительной особенностью при обучении людей Y можно назвать поверхностность, но при этом обширность знаний. Они не изучают досконально какую-то тему – они берут в ней только то, что нужно им в данный момент, и двигаются дальше. Они не стремятся узнать всё об одной сфере или явлении – вместо этого они узнают понемногу обо всём. И, получая определенную «дозу» знаний, необходимую для удовлетворения любопытства или выполнения какой-либо задачи, быстро теряют интерес к теме⁸.

Именно представители поколения Y отдадут предпочтение занятиям английскому по скайпу, а еще могут с легкостью изучать несколько иностранных языков одновременно. Может быть, им будет немного не хватать самодисциплины, но если цели будут четко поставлены, то успех обеспечен.

Они безусловно ценят высшее образование, как социальный лифт и форму

What about **generation Y?** They are also called “heroes” or “millennials”. Representatives of this generation are free and uninhibited people. They easily own a computer, are able to support any conversation at ease, perfectly know what virtuality is. They have very broad interests and views and, what is very important, a complete lack of a template approach to activities. Millennials can easily find themselves in creativity, freelancing, they appreciate personal freedom and independence and are well versed in modern trends⁵.

A DISTINCTIVE FEATURE IN THE TRAINING OF PEOPLE Y CAN BE CALLED SUPERFICIALITY, BUT THE BREADTH OF KNOWLEDGE.

They do not study thoroughly any topic – they take in it only what they need at the moment and move on. They don't tend to learn all about one sphere or phenomenon – instead they learn a little about everything. And, getting a certain “dose” of knowledge necessary to satisfy curiosity or perform any task, quickly lose interest in the topic⁹.

It is the representatives of generation Y who give preference to English classes on Skype, and can easily learn several foreign languages at the same time. Maybe they will miss a little self-discipline, but if the goals are clearly set, success is assured.

They certainly appreciate higher education as a social elevator and a form of social status confirmation.

Generation Y also values mentoring. Feedback is important to them when the teacher is interested, carefully and thoroughly examines and discusses the students' work. And it should not be criticism, but timely concrete proposals for improvement.

7 Шестакова, И. Живые свидетели эры До-интернета // Общество. Среда. Развитие. №21, 2017 г. Shestakova, I. Living witnesses of the Pre-Internet era // Society. Environment. Growth. №21, 2017.

8 Книга «Теория поколений. необыкновенный X», Е.Шамис, Е.Никонов, Москва, 2018 г. “The Theory of generations. extraordinary X”, E. Shamis, E. Nikonov, Moscow, 2018

9 http://zhurihin.ru/study_y

подтверждения социального статуса.

Поколение Y также ценит наставничество. Им важна обратная связь, когда преподаватель заинтересованно, внимательно и детально разбирает и обсуждает работы студентов. И это должна быть не критика, а своевременные конкретные предложения по улучшению работы.

Поколение Z появилось уже в цифровом мире. Эти ребята не представляют себя без современных гаджетов, они чрезвычайно быстро взрослеют, это дети, которые прекрасно ориентируются в новаторских разработках и информационных технологиях. Они родились в цифровом мире и чувствуют себя хорошо в этом мире. Если им не нравится учеба или работа, они не будут терпеть, сжав зубы. Типичный представитель поколения Z с легкостью бросит начатое дело и найдет что-то другое, что придется ему по духу.

Они черпают любую информацию из интернета, не пишут от руки и не любят пользоваться городским телефоном. Таким образом, о классических походах к репетитору можно забыть. Скорее всего, если представителю поколения Z понадобится выучить иностранный язык, он обратится к носителю языка на каком-нибудь языковом форуме или отдаст предпочтение обучающему приложению типа Duolingo. Такого студента нужно будет постоянно поощрять в плане творчества и нестандартных подходов к решению тех или иных задач.

Предполагается, что безусловной ценности университетского образования у них нет и для многих из них возможен вариант приобретения трудового опыта вместо продолжения учебы. Согласно исследованию Университета Нархоз «Generation Z», всего 33,5% представителей казахстанского поколения Z полагает, что наличие высшего образования поможет им

GENERATION Z HAS ALREADY APPEARED IN THE DIGITAL WORLD. THESE GUYS CANNOT IMAGINE THEMSELVES WITHOUT MODERN GADGETS, THEY GROW UP VERY QUICKLY, THEY ARE CHILDREN WHO ARE WELL VERSED IN INNOVATIVE DEVELOPMENTS AND INFORMATION TECHNOLOGIES.

They were born in the digital world and feel good in this world. If they don't like school or work, they won't tolerate clenching their teeth. A typical representative of generation Z can easily throw the case started and find something else that will have him in spirit.

They draw any information from the Internet, do not write by hand and do not like to use the city phone. Thus, you can forget about the classic application of tutoring. Most likely, if a generation Z representative needs to learn a foreign language, he will contact a native speaker on some language forum or give preference to a training application such as Duolingo. Such a student will need to be constantly encouraged in terms of creativity and non-standard approaches to solving certain problems.

It is assumed that they do not have the absolute value of University education and for many of them it is possible to acquire work experience instead of continuing their studies. According to the study "Generation Z" of Narхоз University, only 33.5% of the representatives of the Kazakh generation Z believes that the presence of higher education will help them to achieve a high position or status¹⁰.

Today it is difficult to expect that a person will have one job, one specialization or even one profession during his life. Therefore, training and retraining are also part of the new reality.

¹⁰ NARXOZ Business Review, Исследование Университета Нархоз «Generation Z», 2017 г.

NARXOZ Business Review, Narхоз University Study "Generation Z", 2017.

добиться высокого поста или статуса¹⁰.

Сегодня трудно ожидать, что в течение жизни у человека будет одна работа, одна специализация или даже одна профессия. Поэтому повышение квалификации и переподготовка тоже являются частью новой реальности.

Lifelong learning – это получение и развитие знаний и умений, которое длится на протяжении всей жизни человека¹¹.

Концепция непрерывного обучения предполагает, что оно должно охватывать людей независимо от их возраста и сферы деятельности, и при этом предоставлять им возможности для реализации и развития абсолютно любых учебных интересов и предпочтений.

Выделяют следующие основные стадии непрерывного обучения, основанные на возрасте обучающихся¹².

Первая группа – обучающиеся возрастом от 6 до 25 лет. Как правило, этот этап обучения от начальной школы до высших учебных заведений проходят все поколения. Но этим дело не ограничивается, ведь помимо формального обучения, дети и молодые люди учатся в собственной семье, участвуют в общественных организациях, общаются со множеством людей, вращаются в определенной культурной среде – все это представляет собой неформальное обучение, которое, наряду с формальным, закладывает основы интеллектуального, социального и эмоционального развития человека.

Вторая группа – это взрослые возрастом от 25 до 55 лет. Хотя формальное образование к этому времени, как правило, закончено, люди все же не прекращают обучаться. Они могут заниматься профессиональным развитием, как формально, так и неформально, получать дополнительное образование, заниматься научной работой, а кроме того, они обучаются, решая задачи своей рабочей и повседневной жизни, расширяя

Lifelong learning – is the acquisition and development of knowledge and skills that lasts throughout a person's life¹¹.

THE CONCEPT OF LIFELONG LEARNING ASSUMES THAT IT SHOULD REACH PEOPLE REGARDLESS OF THEIR AGE AND SPHERE OF ACTIVITY, AND AT THE SAME TIME PROVIDE THEM WITH OPPORTUNITIES FOR THE IMPLEMENTATION AND DEVELOPMENT OF ABSOLUTELY ANY EDUCATIONAL INTERESTS AND PREFERENCES.

There are the following main stages of lifelong learning, based on the age of students¹².

The first group – students aged from 6 to 25 years. As a rule, all generations go through this stage of education from primary school to higher education institutions. But it is not limited to this, because in addition to formal education, children and young people learn in their own families, participate in public organizations, communicate with many people, rotate in a certain cultural environment – all this is informal learning, which, along with the formal, lays the foundations of intellectual, social and emotional development.

The second group – students aged from 25 to 55 years. Although formal education is generally complete by this time, people do not stop learning. They can engage in professional development, both formally and informally, receive additional education, engage in scientific work, and in addition, they are trained, solving the problems of their working and everyday life, expanding the circle of acquaintances and horizons, mastering new skills and starting new hobbies.

The third group is students older than

¹¹ <http://bolognaby.org/index.php>

¹² <http://bolognaby.org/index.php>

круг знакомств и кругозор, осваивая новые умения и заводя новые увлечения.

Третья группа – это обучающиеся старше 55 лет или «серебряные студенты». В этот период жизни люди обычно получают прекрасную возможность посвятить себя своим интересам и увлечениям – это может быть социальная работа, путешествия, изделия ручной работы и многое другое. Старшему поколению необходимо чувствовать осмысленность своей жизни, именно поэтому так важна поддержка, которую общество могло бы оказывать их непрекращающемуся развитию и обучению¹³.

Каждый человек, особенно из числа миллениумов и представителей поколения Z, должен готовиться к тому, что ему придется учиться постоянно в течение всей жизни¹⁴.

БЭБИ-БУМЕРЫ

Живя полной и активной жизнью благодаря достижениям медицины и окружающим условиям, люди возраста «55+» меняют правила игры. Они делают то, что раньше было совсем не принято в этом возрасте: осваивают компьютерные программы, работают с новейшими техническими устройствами и пробуют себя в различных видах спорта, которыми никогда не занимались.

Начиная с самого детства, бэби-бумеры ощутили важность знаний и образования. В детстве бэби-бумеров считалось, что получить любое системное образование важно. Хорошим считалось разное образование – не только в университетах, но и в техникумах. Во времена этого поколения не все могли получить высшее образование, но к получению диплома стремились, потому что было точно ясно, что образованный человек

55 years or “silver students”. During this period of life, people usually get a great opportunity to devote themselves to their interests and hobbies – it can be social work, travel, handmade products and much more. The older generation needs to feel the meaning of their lives, which is why the support that society could provide for their continued development and learning is so important¹³.

Everyone, especially those from the millennials and generation Z, must prepare for the fact that he or she will have to study constantly throughout his or her life¹⁴.

BABY BOOMERS

Living a full and active life thanks to the achievements of medicine and the surrounding conditions, people of the age of 55+ change the rules of the game. They do what was previously not accepted at this age: master computer programs, work with the latest technical devices and try themselves in various sports that have never been engaged.

Since childhood, baby boomers have felt the importance of knowledge and education. In the childhood of baby boomers, it was believed that getting any system education is important. Different education was considered good – not only in universities, but also in technical schools. At the time of this generation, not everyone could get higher education, but they sought to obtain a diploma, because it was clear that an educated person lives better: employees with education were given better positions at work, promoted them faster to senior positions, allocated “lifting” and housing for young professionals. Thus, baby boomers saw the rapid impact of the results of their education on life and its quality¹⁵.

¹³ <https://www.e-xecutive.ru/wiki/index.php>

¹⁴ <http://www.forbes.ru>, «Какие сотрудники нужны компаниям будущего», Инна Суматохина, управляющий партнер рекрутинговой компании MarksMan
<http://www.forbes.ru>, “What kind of employees do companies of the future need”, Inna Sumatokhina, managing partner of MarksMan recruitment company

живет лучше: работникам с образованием давали лучшие позиции на работе, быстрее продвигали их на руководящие должности, выделяли «подъемные» и жилье для молодых специалистов. Таким образом, бэби-бумеры увидели быстрое влияние результатов своего образования на жизнь и ее качество¹⁵.

Многие бэби-бумеры получили техническое образование. Это значит, что представители этого поколения понимают технические принципы и умеют обращаться с оборудованием. Более того, уже в зрелом возрасте многие из них получили опыт работы с компьютерами и гаджетами¹⁶.

Бэби-бумерам важно не стоять на месте, они системно повышали свои квалификации и занимали новые позиции, используя полученные знания¹⁵. В Европе 79% бэби-бумеров отмечают, что им необходимо совершенствовать свои навыки, чтобы не отставать от развития компании¹⁷.

MANY BABY BOOMERS HAVE RECEIVED TECHNICAL EDUCATION. THIS MEANS THAT MEMBERS OF THIS GENERATION UNDERSTAND THE TECHNICAL PRINCIPLES AND KNOW HOW TO HANDLE THE EQUIPMENT. Moreover,

already in adulthood, many of them have gained experience with computers and gadgets¹⁶.

It is important for baby boomers not to stand still, they systematically improved their skills and took new positions, using the knowledge gained¹⁵. In Europe, 79% of baby boomers note that they need to improve their skills to keep up with the development of the company¹⁷.

15 «Теория поколений: Стратегия бэби-бумеров», Е.Шамис, Е.Никонов, 2-е издание, 2018 г.

«Theory of generations: Strategy of baby boomers», E. Shamis, E. Nikonov, 2nd edition, 2018

16 <https://rugenerations.ru/> - «Как бэби-бумеры меняют мировые рынки», Е. Шамис
<https://rugenerations.ru/> - «How baby boomers are changing global markets», E. Shamis.

17 <https://inosmi.ru/> - «Времена бума» | <https://inosmi.ru/> - «The boom times»

ОТНОШЕНИЕ РАЗНЫХ ПОКОЛЕНИЙ К ВОПРОСАМ ЗАНЯТОСТИ И ТРУДА

Если подходить к вопросу «кадрового набора» сотрудников комплексно, специалистам по человеческим ресурсам хорошо бы знать о различиях поколений XYZ, ведь HR дословно звучит как «Human Resources», а это значит, что человек занимает здесь главенствующую роль.

Внимание современных HR-специалистов всё больше акцентируется на человеческих возможностях. И именно потенциал сотрудников, а не материальная база компаний и корпораций становится их главным богатством.

Помимо этого, на рынке трудовых ресурсов наблюдается всё более ожесточающаяся борьба за соискателей, и для того, чтобы выйти из неё победителем, необходимо предоставлять талантливым представителям каждого из поколений только самые лучшие условия. Плюс к этому, оценивать этих людей по одинаковой шкале крайне недопустимо, ведь у них могут быть противоположные представления о «работе своей жизни». И мотивация сотрудников может быть понята наилучшим образом только с позиции теории о поколениях.

Работая с персоналом, необходимо понимать, что у людей разных поколений будут разные потребности¹⁸.

THE ATTITUDE OF DIFFERENT GENERATIONS TO THE ISSUES OF EMPLOYMENT AND LABOR

If we approach the issue of recruitment of employees comprehensively, it would be good for human resources specialists to know about the differences between generations of XYZ, because HR literally sounds like “Human Resources”, which means that a person occupies a dominant role here.

The attention of modern HR specialists is increasingly focused on human capabilities. And it is the potential of employees, not the material base of companies and corporations that becomes their main wealth.

In addition, the labor market is witnessing an increasingly fierce struggle for applicants, and in order to get out of it the winner, it is necessary to provide talented representatives of each generation only the best conditions. Plus, to evaluate these people on the same scale is extremely unacceptable, because they may have opposite ideas about the work of his life. And the motivation of employees can only be understood in the best way from the standpoint of the theory of generations.

Working with the staff, it is necessary to understand that people of different generations will have different needs¹⁸.

¹⁸ <https://4brain.ru/> - «Теория поколений xyz» | <https://4brain.ru/> - «Theory of xyz generations»





ПОКОЛЕНИЕ X

«Иксы» начали работать достаточно рано и таким образом успели научиться подстраиваться под новые обстоятельства и постоянно меняющиеся условия. Из ценностей данного поколения можно отметить трудоголизм, стремление к профессиональному росту, прагматизм. Эти люди были воспитаны родителями (бэби-бумерами) в убеждении, что нужно постоянно самосовершенствоваться и идти к своей цели.

Основной мотивацией для поколения X служит потребность в интеграции в корпоративную культуру, желание быть уверенным в будущем и чёткое знание всех деталей своей работы. В дополнение к этому, в качестве мотивации рекомендуется использовать предоставление возможности постоянно находиться в процессе обучения и личностного роста. Если же говорить о финансовой стороне вопроса, то для людей, которые относятся к поколению X, наиболее интересен фиксированный оклад.

Согласно данным исследования Международного кадрового портала HeadHunter Украина¹⁹, сотрудники поколения X, по мнению младших коллег, отличаются от них такими чертами, как ответственность, стремление к стабильности, упорный труд, высокий уровень гражданской сознательности, внимание к социальным гарантиям. При этом, отмеченные младшими коллегами черты, почти полностью совпадают с самооценкой сотрудников этой категории. А вот наименее выявленными характеристиками этого поколения называют безответственность, пренебрежение к авторитетам, высокий уровень владения современными технологиями и креативность. Здесь также самооценка «иксов» практически полностью совпадает с оценкой представителей других возрастных групп.

¹⁹ <https://hh.ua/>

GENERATION X

X began to work early enough and thus managed to learn to adapt to new circumstances and constantly changing conditions. From the values of this generation can be noted workaholicism, the desire for professional growth, pragmatism. These people were raised by their parents (baby boomers) in the belief that you need to constantly improve yourself and go to your goal.

THE MAIN MOTIVATION FOR GENERATION X IS THE NEED TO INTEGRATE INTO THE CORPORATE CULTURE, THE DESIRE TO BE CONFIDENT IN THE FUTURE AND A CLEAR KNOWLEDGE OF ALL THE DETAILS OF THEIR WORK.

In addition, as a motivation, it is recommended to use the opportunity to constantly be in the process of learning and personal growth. If we talk about the financial side of the issue, for people who belong to generation X, the most interesting fixed salary.

According to the study of the international personnel portal HeadHunter Ukraine¹⁹, employees of generation X, according to junior colleagues, differ from them in such features as responsibility, the desire for stability, hard work, a high level of civic consciousness, attention to social guarantees. At the same time, the features noted by junior colleagues almost completely coincide with the self-assessment of employees in this category. But the least identified characteristics of this generation are irresponsibility, disregard for authority, high level of knowledge of modern technologies and creativity. Here too, the self-assessment of X almost completely coincides with the assessment of representatives of other age groups.

ПОКОЛЕНИЕ Y

Большинство представителей поколения Y уже присутствуют на рынке труда, они имеют высшее образование, работают вместе с большим количеством людей из поколения X¹⁴.

Поколение Y характеризуется многозадачностью, они многогранно разделяют свое внимание. Для них понятие успеха, карьеры и денег имеет высший приоритет, так как, по их мнению, это единственное, что может поднять их социальный статус в обществе²⁰.

Поколение Y нередко именуют «сетевым», и поэтому заниматься их привлечением на работу можно, используя интернет, в частности, посредством социальных сетей. Основной мотивацией на работе для них служит денежное вознаграждение и отсутствие бюрократии.

«Игреки» предпочитают те организации, в которых наименьшее количество запретов и ограничений. Здесь важна непринужденная атмосфера, свободный стиль в общении с коллегами, возможность одеваться в привычной манере и т.п. А ещё лучше будет, если рабочая обыденность будет чем-то напоминать игру, ведь это поколение возвращено на компьютерных играх. Представители поколения Y побаиваются ответственности, и думают, что рынок труда может не принять их. Они чаще меняют работу, в отличие от других поколений.

Компания Universum совместно с Институтом развивающихся рынков INSEAD, Фондом HEAD и Центром лидерства Массачусетского технологического института провело в 2016 году глобальное исследование (были опрошены 18337 студентов и профессионалов из 19 стран), посвященное сравнению новых поколений

GENERATION Y

Most of the representatives of generation Y are already present in the labor market, they have higher education, work together with a large number of people from generation X¹⁴.

Generation Y is characterized by multitasking, they share their attention in many ways. For them, the concept of success, career and money has the highest priority, because, in their opinion, it is the only thing that can raise their social status in society²⁰.

Generation Y is often referred to “networked generation” and therefore can be recruited through the Internet, in particular through social media. The main motivation at work for them is monetary compensation and lack of bureaucracy.

Y prefer those organizations in which the least number of prohibitions and restrictions. Here is important relaxed, free style of communication with colleagues, the opportunity to dress up in the usual manner, etc. And it would be better if the routine will be something like a game, because this is a generation brought up on computer games. Generation Y representatives are afraid of responsibility and think that the labor market may not accept them. They change jobs more often than other generations.

Universum, together with the INSEAD Institute for emerging markets, the HEAD Foundation and the Massachusetts Institute of technology leadership Center, conducted a global survey in 2016 (18,337 students and professionals from 19 countries were surveyed) on the comparison of new generations of employees. This study showed that the Y characterize themselves as motivated, ambitious, but lazy. With laziness and ambition of millennials also agree X²¹.

Currently, generation Y is already beginning to occupy managerial positions. “Office

14 <http://www.forbes.ru>, «Какие сотрудники нужны компаниям будущего», Инна Суматохина, управляющий партнер рекрутинговой компании MarksMan

<http://www.forbes.ru>, “What kind of employees do companies of the future need”, Inna Sumatokhina, managing partner of MarksMan recruitment company

20 Исследование «Поколения Y и Z на рабочих местах», В. Andrea, H.C. Gabriella, J. Timea, 2015 г.
he study of the Generation Y and Z in the workplace, В. Andrea, H. C. Gabriella, J. Timea, 2015.

работников. Данное исследование показало, что сами «игреки» характеризуют себя как мотивированные, амбициозные, но ленивые. С ленью и амбициозностью «игреков» также согласны «иксы»²¹.

В настоящее время поколение Y уже начинает занимать управленческие позиции. «Господство в офисе» подогревает их амбиции в других сферах жизни общества²².

Согласно данным «Глобального исследования баланса работы и личной жизни в разрезе поколений» EY, с 2009-2014гг. в Китае примерно 90% миллениумов перешли на разные управленческие позиции, в США – 76%. В США большинство управленческих позиций занимают миллениумы – 39%, «иксы» – 37%, бэби-бумеры – 35%.

Сорсинг: как искать Y. По словам Сью Уорман, Старшего директора по управлению персоналом в Северной Европе и России компании SAS²³, более старшие работники хорошо срабатываются с молодыми коллегами, но при поиске и подборе представителей поколения Y лучше всего попросить о помощи представителей той же демографической группы. «Специалист по подбору персонала не может сыграть молодость. Мы прилагаем большие усилия к тому, чтобы привлечь к подбору поколения Y наших более молодых сотрудников с помощью своих университетских связей и социальных сетей. Я видела, как компании используют виртуальную реальность и игры на мероприятиях. И мы должны говорить с ними на одном их языке и не быть слишком «корпоративными»¹⁷.

domination” fuels their ambitions in other areas of society²².

According to the “Global study on work-life challenges across generations” EY, from 2009-2014 in China, about 90% of the millennials moved to different management positions, in the US – 76%. In the US, the majority of management positions are held by millennials – 39%, X – 37%, baby boomers – 35%.

Sourcing: how to search for Y. According to sue Warman, SAS's²³ Senior HR Director for Northern Europe and Russia, older employees work well with younger colleagues, but it's best to ask for help from members of the same demographic group when searching for and recruiting generation Y representatives.

“A RECRUITMENT SPECIALIST CAN'T PLAY YOUTH. WE MAKE GREAT EFFORTS TO ATTRACT TO THE SELECTION OF THE GENERATION Y OF OUR YOUNGER EMPLOYEES THROUGH THEIR UNIVERSITY TIES AND SOCIAL NETWORKS. I'VE SEEN COMPANIES USE VIRTUAL REALITY AND GAMES AT EVENTS. AND WE SHOULD SPEAK TO THEM IN THEIR LANGUAGE AND NOT BE TOO “CORPORATE”¹⁷.

17 <https://inosmi.ru/> - «Времена бума» | <https://inosmi.ru/> - «The boom times»

21 Исследование «Подготовка лидеров для следующего десятилетия. Как поддержать поколения x,y,z на работе», 2016 г.

The Study “Preparing leaders for the next decade. How to support generation x, y, z at work”, 2016.

22 <https://4brain.ru/> - «Теория поколений xyz» | <https://4brain.ru/> - Theory of xyz generations»

23 Компания SAS является лидером рынка аналитики для решения труднейших бизнес-задач.

SAS company is the analytics market leader dealing with the most complicated business tasks

ПОКОЛЕНИЕ Z

Для поколения Z, цифрового поколения людей, родившихся в начале двухтысячных, работа представляется как увлекательный, но вместе с тем и пугающий процесс. Так как данное поколение родилось в мире технологий, в первую очередь важно, чтобы они были окружены этой средой.

Представители поколения Z не столь оптимистичны и амбициозны, как их предшественники («игреки») в части работы. Некоторые из «зэтов» беспокоятся о безработице, или о том, если вдруг их карьера «зависнет» на одном месте, и они не смогут развивать свои таланты. Сегодня поколение Z на рынке труда в меньшем числе, поэтому, их проблемы не кажутся слишком резкими и большими. Однако лидеры, руководители и HR-специалисты уже готовятся к вызовам этого поколения²⁴.

Этому поколению, рожденному во время финансового кризиса 2008 года и последующего экономического спада, предстоит строить свою карьеру в условиях угрозы глобального терроризма, политической неопределенности в некоторых странах и высокой безработицы среди молодежи (в большинстве стран Европы).

Это поколение видело, как трудно приходится их родителям, или старшим братьям и сестрам, и это повлияло на их отношение к работе, их амбиции и мотивацию. Эти сложности сделали их более самоосознанными, самодостаточными и целеустремленными. Они не питают особых иллюзий в отношении своего будущего. В этой связи, они уже со школьных лет хотят подготовить себя к предстоящим трудностям, связанным, в том числе с повышенной конкуренцией за рабочие места и высокооплачиваемые позиции²⁵.

Представители поколения Z – реалистичные инноваторы, которые с

GENERATION Z

For generation Z, the digital generation of people born in the early 2000s, the work is presented as a fascinating, but at the same time frightening process. Since this generation was born in the world of technology, it is primarily important that they are surrounded by this environment.

Representatives of generation Z are not as optimistic and ambitious as their predecessors Y in terms of work. Some of the gen Z worry about unemployment, or if suddenly their career “freezes” in one place, and they will not be able to develop their talents. Today, generation Z in the labor market in a smaller number, therefore, their problems do not seem too sharp and large. However, leaders, managers and HR professionals are already preparing for the challenges of this generation²⁴.

This generation, born during the financial crisis of 2008 and the subsequent economic downturn, will have to build a career in the face of the threat of global terrorism, political uncertainty in some countries and high youth unemployment (in most European countries).

This generation has seen how difficult it is for their parents or older siblings, and this has affected their attitude to work, their ambitions and motivation. These difficulties have made them more self-aware, self-sufficient and purposeful. They have no illusions about their future. In this regard, they have from school years want to prepare themselves for the upcoming difficulties associated, including increased competition for jobs and high-paying positions²⁵.

GENERATION Z REPRESENTATIVES ARE REALISTIC INNOVATORS WHO ARE MORE LIKELY TO WANT TO SAVE MONEY THAN SPEND IT.

They are already aware that they will have

24 Исследование «Поколения Y и Z на рабочих местах», В. Andrea, H.C. Gabriella, J. Timea, 2015 г.

The study of the Generation Y and Z in the workplace, В. Andrea, H. C. Gabriella, J. Timea, 2015.

25 NARXOZ Business Review, Исследование Университета Нархоз «Generation Z», 2017 г.

NARXOZ Business Review, Narxoz University Study “Generation Z”, 2017.

большей долей вероятности захотят сэкономить деньги, чем их потратить. Они уже осознают, что им придется уйти на пенсию в более старшем возрасте, поэтому они захотят найти такую работу, которая бы им действительно нравилась и соответствовала их ожиданиям. Однако для того, чтобы это стало реальностью, работники поколения Z должны обладать востребованными навыками, в том числе из-за того, что многие рабочие места становятся все более и более автоматизированными.

Проблема найма людей этого поколения заключается в том, что им, скорее всего, придется делать работу, которой еще не существует. Однако, можно с уверенностью предположить, что при более высоком уровне навыков работы с цифровыми технологиями, это поколение будет всегда востребовано. Британская компания Brandwatch, занимающаяся мониторингом социальных сетей, попыталась спрогнозировать, какую работу в будущем будут выполнять представители поколения Z. По ее мнению, они могут стать цифровыми архитекторами, проектирующими виртуальные здания, сборщиками устаревших данных, которые будут утилизировать информацию, консультантами в области благополучия пожилых людей, так как население стареет, и наномедиками, которые создают небольшие импланты, чтобы с их помощью люди могли следить за своим здоровьем и самостоятельно лечиться²⁶.

Многие HR-профессионалы считают, что поколение Z повлияет на рабочую силу и рынок труда больше, чем поколение Y или X. От них не стоит ожидать долгосрочной лояльности одному работодателю, так как эти молодые люди захотят делать самую разную работу в течение своей долгой карьеры. Работодатели столкнутся с задачей поиска эффективных способов адаптации и удержания персонала. И для этого необходим структурированный подход.

to retire at an older age, so they will want to find a job that they really like and meet their expectations. However, for this to become a reality, generation Z workers need to have the skills they need, also because many jobs are becoming more and more automated.

THE PROBLEM WITH HIRING PEOPLE OF THIS GENERATION IS THAT THEY ARE LIKELY TO HAVE TO DO WORK THAT DOES NOT YET

EXIST. However, it is safe to assume that with a higher level of skills in working with digital technologies, this generation will always be in demand. British company Brandwatch, engaged in monitoring of social networks, tried to predict what kind of work in the future will be performed by representatives of generation Z. In her opinion, they can become digital architects, designing virtual buildings, collectors of outdated data that will recycle information, consultants in the field of well-being of the elderly, as the population is aging, and nanomedics that create small implants, so that with their help people can monitor their health and self-treated²⁶.

Many HR professionals believe that generation Z will affect the labor force and labor market more than generation Y or X. They should not be expected to have long-term loyalty to one employer, as these young people will want to do very different jobs during their long career. Employers will face the challenge of finding effective ways to adapt and retain staff. This requires a structured approach.

²⁶ Журнал Hays recruiting experts worldwide об актуальных трендах и инновациях на рынке труда, Новые вызовы – Мышление нью-эйдж, 2017 г. Hays recruiting experts worldwide magazine on current trends and innovations in the labor market, New challenges-Thinking new age, 2017

РАЗЛИЧИЯ ПОКОЛЕНИЙ ПО ОТНОШЕНИЮ К РАБОТЕ²⁷

	Поколение X	Поколение Y	Поколение Z
Отношение к работе	Работают ради денег, как источника благосостояния, склонны «выгорать» на работе и бороться с «выгоранием» с помощью дауншифтинга.	Стартовая обеспеченность. Низкий страх потери работы. Неготовность терпеть избыточно жесткие правила работодателей. Работают ради удовольствия, опыта и навыков, хотят изменить мир к лучшему, нацелены на результат и немедленное вознаграждение, от «выгорания» уходят с помощью фриланса.	Планируют работать ради удовольствия и реализации собственного предназначения, хотят быть собой и в гармонии с миром. Проявят глубокий интерес к предпринимательству. Поколение, которое растет вместе со стартапами.
Фокус в работе	Сосредоточены на результатах, привыкли к линейному и последовательному принципу работы.	Сосредоточены на форматах взаимодействия, среде, мультизадачны.	Сосредоточены на саморазвитии.
Организация рабочего пространства	Предпочитают персонализированные рабочие пространства – частные зоны коммуникации и четкое закрепление рабочих мест за сотрудниками.	Выбирают рабочее место в зависимости от текущей задачи: предпочитают многофункциональные пространства, коворкинги, неформальные зоны для спонтанного общения.	Предположительно будут ценить порядок и предсказуемость (реакция на мультизадачный хаос поколения Y) – четкие функциональные рабочие зоны, структурированные и без отвлекающих факторов.
Обмен знаниями	Основан на взаимности и сотрудничестве.	Только в случаях, если есть личный интерес (или принудительно, но не долго).	На виртуальном уровне, легко, быстро и публично.

Международное рекрутинговое агентство Kelly Services опубликовало исследование о поколении бэби-бумеров и их роли в рабочем коллективе. Согласно этому исследованию, бэби-бумеры лояльны, компетентны, обладают навыками наставничества и не торопятся на пенсию, а также заинтересованы в гибких формах занятости и, несмотря на стереотипы, предприимчивы²⁸.

Бэби-бумеры хотят делиться опытом, выступать в качестве наставников для молодежи на разных уровнях в компаниях и организациях, где они работали, на уровне города и региона. Они могут даже, будучи на пенсии работать, как волонтеры и собирать историю предприятий, водить экскурсии по историческим местам, которые им знакомы не понаслышке, обучать молодых²⁹.

Возраст они называют одной из главных причин, хотя и не единственной, по которой им будет тяжело найти новую работу. Их опасения небезосновательны, отмечают авторы исследования, причем одной из помех при трудоустройстве бэби-бумеров являются их более молодые коллеги – представители поколения Y, которые часто оказываются в роли их руководителей или занимаются их приемом на работу²².

22 <https://4brain.ru/> - «Теория поколений xyz» | <https://4brain.ru/> - Theory of xyz generations»

27 Презентация Фонда «Петербургская политика» #ПоколениеY и #ПоколениеZ в поиске собственных мест под Солнцем, 18 апреля 2017 г.

28 <http://hr-portal.ru> – «За что бэби-бумеры и поколение Y не любят друг друга»

29 <https://rugenerations.su/> - «Как бэби-бумеры меняют мировые рынки», Е. Шамис

GENERATIONAL DIFFERENCES IN RELATION TO WORK²⁷

	Generation X	Generation Y	Generation Z
Attitude to work	They work for money as a source of wealth, tend to "burn out" at work and fight "burn out" with the help of downshifting.	Starting security. Low fear of job loss. The unwillingness to tolerate the overly strict rules for employers. Work for pleasure, experience and skills, want to change the world for the better, aimed at the result and immediate reward, from "burn out" go with the help of freelancing.	They plan to work for the sake of pleasure and realization of their own purpose, they want to be themselves and in harmony with the world. They will show a deep interest in entrepreneurship. A generation that grows with startups.
The focus in the work	Focused on results, accustomed to a linear and consistent operating principle.	Focused on interaction formats, environment, multitasking.	Focused on self-development.
Organization of work space	They prefer personalized work spaces – private communication zones and clear assignment of workplaces to employees.	Choose a workplace depending on the current task: prefer multifunctional spaces, co-working, informal areas for spontaneous communication.	Presumably will appreciate order and predictability (reaction to generation Y multitasking chaos) – clear functional work areas, structured and without distractions.
Knowledge exchange	Based on reciprocity and cooperation.	Only in cases, if there is personal interest (or coercively, but not long).	On a virtual level, easily, quickly and publicly.

International recruitment agency Kelly Services has published a study on the generation of baby boomers and their role in the team. According to this study, baby boomers are loyal, competent, have mentoring skills and take their time to retire, as well as interested in flexible forms of employment and, despite stereotypes, are enterprising²⁸.

Baby boomers want to share experiences, act as mentors for young people at different levels in the companies and organizations where they worked, at the city and region level. They can even, being retired, work as volunteers and collect the history of enterprises, conduct excursions to historical places that they are familiar with firsthand, teach young people²⁹.

They call age as one of the main reasons, although not the only one, for which it will be difficult to find a new job. Their fears are not unfounded, the authors of the study note, and one of the obstacles in the employment of baby boomers are their younger colleagues – representatives of generation Y, who often find themselves in the role of their leaders or are engaged in their employment²².

27 A presentation of Fund "The Petersburg policy" #Generation Y and #GenerationZ in search of its own place under the Sun, April 18, 2017

28 <http://hr-portal.ru> – «Why baby boomers and generation Y don't love each other»

29 <https://rugenerations.su/> - «How baby boomers are changing global markets», E. Shamis.

КАК РАБОТАТЬ В СИСТЕМЕ 4-Х ПОКОЛЕНИЙ СОТРУДНИКОВ?

Рынок труда становится уникальным: скоро на рабочих местах встретятся 4 поколения. И когда в одной команде или организации работают вместе несколько поколений, всё сложнее спрогнозировать, чего не хватает сотрудникам для успешной работы, и как эффективнее им развивать ключевые компетенции.

Бэби-бумеры и поколение Y могут иметь разные взгляды на лояльность и баланс между работой и личной жизнью, что может повлиять на вовлеченность сотрудников в командную работу. Понимание того, как функционирует та или иная технология, и как это может помочь или помешать в работе, способно вызвать напряжение в отношениях между поколениями в коллективе. Этим напряжением следует управлять, так как в такой ситуации бэби-бумеры могут передавать свой опыт и знания и выступить в качестве наставников для «игреков»³⁰.

Многие представители поколения бэби-бумеров либо уже достигли пенсионного возраста, либо очень близки к нему, но до сих пор продолжают работать. Это поколение отличается стремлением оставаться активными как можно дольше. Они не могут представить себя без работы и даже при наличии планов на пенсию как таковую, они задумываются о том, какой работой будут заниматься в этот период. Такую активность компаниям необходимо поощрять. Для бэби-бумеров важна устойчивость и социальная

HOW TO WORK IN THE SYSTEM OF 4 GENERATIONS OF EMPLOYEES?

The labor market is becoming unique: soon 4 generations will meet in the workplace. And when several generations work together in one team or organization, it is more difficult to predict what employees lack for successful work and how to develop their key competencies more effectively.

Baby boomers and generation Y may have different views on loyalty and work-life balance, which may affect employee engagement in team work. Understanding how a technology works, and how it can help or hinder work, can cause tension between generations in the team. This tension should be managed, since in such a situation, baby boomers can share their experience and knowledge and act as mentors for the Y³⁰.

Many representatives of the baby boomer generation have either reached retirement age or are very close to it, but still continue to work. This generation is distinguished by the desire to remain active as long as possible. They cannot imagine themselves without work, and even if they have pension plans as such, they think about what kind of work they will be doing during this period. Such activity should be encouraged by companies. Stability and social protection are important for baby boomers, they need stable working conditions. These are the most dedicated employees who are fully devoted to the work. They appreciate any reward for their loyalty: a special parking space, a new computer or a comfortable chair, a special

30 Журнал Hays recruiting experts worldwide об актуальных трендах и инновациях на рынке труда, Новые вызовы – Мышление нью-эйдж, 2017 г.
Hays recruiting experts worldwide magazine on current trends and innovations in the labor market, New challenges-Thinking new age, 2017

защищенность, им необходимы стабильные условия труда. Это самые преданные сотрудники, которые полностью отдаются работе. Они ценят любое вознаграждение за их преданность: специальное парковочное место, новые компьютер или удобное кресло, особый сорт чая, именные часы и т.д.

ЕСЛИ В КОМПАНИИ РАБОТАЮТ ПРЕДСТАВИТЕЛИ БЭБИ-БУМЕРОВ, ТО ИХ НЕОБХОДИМО ПРИВЛЕКАТЬ К НАСТАВНИЧЕСТВУ. Это позволит передать накопленный опыт и знания, эффективно вовлечь подобных сотрудников в рабочие процессы компании и, при необходимости, задержать их в компании, предоставляя возможность работать неполный рабочий день, фокусируясь именно на наставничестве.

Бэби-бумер ждет побед во всем: в жизни, работе, отрасли и всей стране. Побед самых разных – стратегических, тактических, личных, командных. Победа подразумевает не просто выполнение плана, а его перевыполнение, достижение новых высот и установление рекордов. Победа, в данном случае, подразумевает сравнение и соревнование с другими людьми и командами по зафиксированным правилам и критериям³¹.

Поколение X – самое трудоспособное и гибкое поколение, которое способно встроиться в практически любую систему и быть в ней успешным.

Как и для бэби-бумеров, данному поколению особа важна стабильность и уверенность в завтрашнем дне, четкая структура и организованность. Они ценят человеческие отношения, внимательны к людям и умеют правильно строить деловые отношения.

Эти люди пережили многое и знают важность и ценность новых знаний: они получали второе образование, кардинально

kind of tea, a personal clock, etc.

IF THE COMPANY EMPLOYS REPRESENTATIVES OF BABY BOOMERS, THEY SHOULD BE INVOLVED IN MENTORING. This will allow to transfer the accumulated experience and knowledge, effectively involve such employees in the working processes of the company and, if necessary, detain them in the company, providing an opportunity to work part-time, focusing on mentoring.

Baby boomer is waiting for victories in everything: in life, work, industry and the whole country. Victories of the most different – strategic, tactical, personal, team. Victory means not just the implementation of the plan, but its over-fulfillment, reaching new heights and setting records. Victory, in this case, implies comparison and competition with other people and teams according to fixed rules and criteria³¹.

Generation X is the most able-bodied and flexible generation, which is able to integrate into almost any system and be successful in it.

As for baby boomers, stability and confidence in the future, a clear structure and organization are important for this generation. They appreciate human relations, are attentive to people and are able to build business relations correctly.

These people have experienced a lot and know the importance and value of new knowledge: they received a second education, radically changed the scope of activities and continued to move forward.

X STILL CONTINUE TO LEARN AND DO NOT MISS THE OPPORTUNITY TO GAIN NEW KNOWLEDGE. The main task of HR service is to reveal the potential of such employees and provide the necessary knowledge. Coaching, seminars, trainings and field events will become an effective motivation for X.

31 «Теория поколений: Стратегия бэби-бумеров», Е.Шамис, Е.Никонов, 2-е издание, 2018 г.
«Theory of generations: Strategy of baby boomers», E. Shamis, E. Nikonov, 2nd edition, 2018

меняли сферу деятельности и продолжали двигаться вперед.

«Иксы» до сих пор продолжают учиться и не упускают возможности получить новые знания. Основная задача HR службы заключается в раскрытии потенциала таких сотрудников и предоставлении необходимых знаний. Коучинги, семинары, тренинги и выездные мероприятия станут для «иксов» действенной мотивацией.

С приходом на рынок поколения Y активно заговорили о балансе трудовой деятельности и личной жизни, поскольку эти сотрудники делают акцент на том, что помимо работы у них есть друзья, хобби и семья, которыми они не готовы жертвовать в пользу компании. Для «игреков» важно, чтобы работа не только оставляла время, но и обеспечивала средствами для занятий спортом, поездок и путешествий. Такой подход несколько чужд для беби-бумеров и поколения X³².

Для «игреков» некоторые компании пересмотрели привычные форматы работы и ввели дополнительные опции: гибкие графики, удалённая работа, неполный рабочий день. Многие из этих форматов существовали и раньше, но работодатели всё ещё испытывают определенные трудности, когда сталкиваются с одним из подобных форматов работы у штатного сотрудника, чьё присутствие, в понимании работодателя, необходимо постоянно. Стоит отметить, что в настоящее время возможность удаленной работы также приветствуется и другими поколениями³³.

Поколение Y не признает авторитетов. Миллениумы ценят независимость и не терпят постоянного контроля. Если руководство хочет эффективного выполнения задач от «игреков», то просто «дать указание» будет недостаточным. Им необходимо объяснять, почему результат должен быть именно таким и как этого достичь. Стать лидером лишь за счет «должности» в глазах такого сотрудника

WITH THE ARRIVAL OF GENERATION Y, THE BALANCE OF WORK AND PERSONAL LIFE WAS ACTIVELY DISCUSSED,

as these employees emphasize that in addition to work, they have friends, hobbies and family that they are not willing to sacrifice in favor of the company. For millennials it is important to work not just left the time, but also provide funds for sports, trips and travel. This approach is somewhat alien to baby boomers and generation X³².

For millennials, some companies have revised the usual formats of work and introduce additional options: flexible schedules, remote work, part-time. Many of these formats have existed before, but employers still have some difficulties when faced with one of these formats of work for a staff member whose presence, in the understanding of the employer, is necessary constantly. It is worth noting that at present the possibility of remote work is also welcome by other generations³³.

Generation Y does not recognize authority. The millennials appreciate the independence and do not tolerate constant monitoring. If the management wants effective implementation of the tasks from the Y, just “to give instruction” will not suffice. They need to explain why the result should be exactly like this and how to achieve it. Become a leader only at the expense of “position” in the eyes of such an employee will not work. In an effort to gain recognition and make a quick career, Y recognize only a personal example, and, therefore, inspiring leadership²².

In the choice of training, this generation will seek only the knowledge and skills that contribute to the achievement of their goals and are necessary for them at the moment. And of all the formats will prefer distance learning or short sessions. Everything should be quick and convenient.

The first of generation Z are preparing to become part of the labor market, but studying

32 <http://advance.ag/> «Как работать в системе 4-х поколений» | <http://advance.ag/> «How to work in the system of 4 generations»

33 Глобальное исследование баланса работы и личной жизни в разрезе поколений, Ernst&Young, 2015 г.

A global survey of work-life balance across generations, Ernst & Young, 2015.

не получится. Стремясь получить признание и сделать быструю карьеру, «игреки» признают лишь личный пример, а, значит, вдохновляющее лидерство²².

При выборе обучения это поколение будет стремиться получить только те знания и навыки, которые способствуют достижению их целей и необходимы им в настоящий момент. А из всех форматов в большей степени предпочтут дистанционное обучение или короткие сессии. Все должно быть быстро и удобно.

Первые из поколения Z готовятся стать частью рынка труда, но изучая их поведение в повседневной жизни, становится непонятно, как взаимодействовать с подобными сотрудниками в будущем. Они также, как и их предшественники «игреки» не признают никаких авторитетов, но в отличие от них не признают и правила. Чтобы стать авторитетом для «зэта», необходимо доказать ему, что ты имеешь право считаться таковым. Изначальное уважение к старшим и учителям, которое присуще предшественникам, у «зэтов» отсутствует, поскольку они ещё не знают, чем те заслужили подобного отношения. То же самое происходит и с правилами – пока оно не будет четко обосновано и принято, представители «цифрового» поколения не станут его придерживаться. По этой причине, поколению Z нужна помощь в понимании рабочего этикета, которого придерживаются старшие коллеги, и объяснении ценностей, которые они разделяют³⁴.

Полностью погруженные в виртуальный мир, они отличаются «клиповостью» мышления. Что это даёт работодателям на выходе: трудно контролируемого сотрудника, который хоть и обладает навыками многозадачности, но может не обладать необходимыми знаниями в достаточном объеме.

Исследование Sparks&Honey «Поколение Z 2025» выявило, что 61% учеников

their behavior in everyday life, it becomes unclear how to interact with such employees in the future. They also, like their predecessors Y do not recognize any authority, but unlike them do not recognize the rules. To become an authority for Z, you need to prove to him that you have the right to be considered as such. The original respect for elders and teachers, which is inherent in the predecessors, is absent at Z, because they do not know what they deserve such an attitude. The same thing happens with the rules – until it is clearly justified and accepted, representatives of the “digital” generation will not adhere to it. For this reason, generation Z needs help in understanding the work etiquette that senior colleagues adhere to and explaining the values they share³⁴.

Fully immersed in the virtual world, they differ by “mosaic” thinking. What it gives to employers at the output: difficult controlled employee, who possesses multitasking skills, but may not possess the requisite knowledge in sufficient quantities.

Sparks & Honey's Generation Z 2025 study found that 61% of high school students want to be entrepreneurs more than employees. **GIVEN THAT GENERATION Z NATURALLY SWITCHES TO THE ROLE OF ENTREPRENEUR, IT WILL BE DIFFICULT TO FIND A HIGHLY QUALIFIED CANDIDATE WHO WILL WANT TO WORK FOR SOMEONE.**

The financial component will not be so important for them. The possibility of turning a passion into a business plan or career path will become more and more important.

The role of the recruiter will turn into the role of a consultant who will be able to bring the representative of generation Z to how to find a career that he sincerely and passionately loves.

It is likely that the “5 days/8 hours” working regime will go along with the mass appearance

22 <https://4brain.ru/> - «Теория поколений xyz» | <https://4brain.ru/> - Theory of xyz generations»

34 <http://advance.ag>

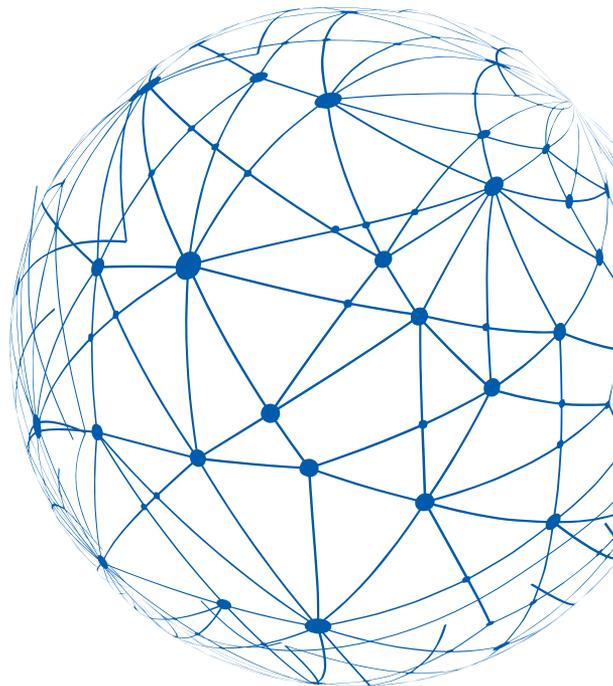
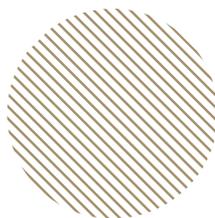
старших классов больше хотят быть предпринимателями, чем наемными работниками. Учитывая то, что поколение Z естественным образом переключается на роль предпринимателя, будет сложно найти высококвалифицированного кандидата, который захочет работать на кого-то.

Финансовая составляющая будет для них не так важна. Все более существенным станет возможность превращения страстного увлечения в бизнес-план или карьерный путь.

Роль рекрутера превратится в роль консультанта, который сможет подвести представителя поколения Z к тому, как найти карьеру, которую он искренне и страстно полюбит.

Вполне вероятно, что рабочий режим «5 дней/8 часов» уйдет вместе с массовым появлением поколения Z на рынке труда. Они «всегда на связи», и у них есть все необходимое, чтобы работать отовсюду, в любой точке мира. Для них нет смысла быть привязанным к жесткому графику, и быть в одном и том же месте каждый день. Обычный «рутинный» способ выхода на связь изменится, при работе с поколением Z³⁵.

of generation Z in the labor market. They are “always in touch” and they have everything they need to work from anywhere, in any point of the world. It makes no sense for them to be tied to a tight schedule and be in the same place every day. The usual “routine” way of communication will change when working with generation Z³⁵.



35 <https://acenter.ru/> - «Как рекрутерам готовиться к поколению Z», Andre Lavoie – генеральный директор компании ClearCompany, первой платформы, которая помогает учитывать общие бизнес-стратегии и цели компании в работе с персоналом
<https://acenter.ru/> - «How recruiters prepare for generation Z», Andre Lavoie – CEO of ClearCompany, the first platform that helps to take into account the overall business strategy and goals of the company in working with the staff

	Поколение X	Поколение Y	Поколение Z
Ценности	Индивидуалисты-прагматики, готовы к изменениям, технически грамотны, глобально информированы, независимы, сторонники равноправия	Индивидуалисты-идеалисты, воспринимают путешествия, равноправие, свободу выбора и общения как данность. Толерантны.	Реалисты, с иммунитетом к тем идеальным конструктам, которые доминируют у их предшественников. Терпимы к рекламе, с синдромом дефицита внимания, для них характерно клиповое мышление.
Зона самоидентификации	Требуют уважения к своему мировоззрению и мнению, ценят вертикальный рост. Надеются сами на себя. Не любят обращаться за помощью.	Требуют уважения к тому, что они умеют – навыкам и компетенциям, ценят горизонтальный рост. Надеются на сообщество, среду.	Требуют уважения к своей индивидуальности.
Жизненные приоритеты	Семья.	Впечатления, друзья.	Собственный мир и ближний круг.
Предпочтительные способы коммуникации и получения информации	Предпочитают чаще бумажные документы электронным версиям.	Используют СМС или мессенджеры, всегда на связи. Предпочитают гуглить информацию сами. Предпочитают смотреть, а не читать.	Общаются в соцсетях, закрытых чатах, всегда онлайн. Получают контент в потоке и «из облака», проверяют информацию из рекламы.

	Generation X	Generation Y	Generation Z
Values	Individualists-pragmatists, ready for change, technically literate, globally informed, independent, supporters of equality.	Individualists-idealists perceive travel, equality, freedom of choice and communication as a given. Tolerant.	Realists with immune to those perfect constructs that dominate over their predecessors. Tolerant of advertising, with attention deficit disorder, they are characterized by mosaic thinking.
Self-identification zone	Require respect for their world view and opinion, appreciate vertical growth. Hoping for themselves. They don't like to ask for help.	They demand respect for what they can do – skills and competencies, appreciate horizontal growth. Hope on community, environment.	Demand respect for their individuality.
Priority in life	Family.	Impressions, friends.	Own world and surrounding.
Preferred methods of communication and information	Prefer more paper documents to electronic versions.	Use SMS or messengers, always in touch. Prefer to Google the information themselves. Prefer to watch rather than read.	Communicate in social networks, private chats, always online. Receive content in the stream and "from the cloud", check the information from advertising.

ИНТЕРЕСНЫЕ ФАКТЫ INTERESTING FACTS

- 55%** российских сотрудников старше 50 лет считают, что их молодые коллеги привыкли думать, что им все должны, и не хотят тратить дополнительное время и усилия для выполнения задач³⁶.
- 55% of Russian employees over 50 years of age believe that their young colleagues are used to thinking that everyone are entitled for them, and do not want to spend extra time and make effort to perform tasks³⁶.
- 54%** бэби-бумеров жалуются, что миллениалы стремятся к получению немедленного результата и вознаграждения²⁹.
- 54% of baby boomers complain that millennials seek immediate results and rewards²⁹.
- 61%** Быть лидером важно для всех трех поколений, об этом говорят 61% «игреков», столько же «зетов» и 57% «иксов»³⁷.
- To be a leader is important for all three generations, 61% of millennials and Z and 57% of X talking about it³⁷.
- 57%**
- (X,Y,Z)** Если говорить о менеджменте, то представители трех поколений (X, Y, Z) больше предпочитают стиль коучинга и менторства, чем прямого контроля. В то же время поколение Z называет свободу и ответственность привлекательными чертами лидерства²⁴.
- If we talk about management, representatives of three generations (X, Y, Z) prefer the style of coaching and mentoring rather than direct control. At the same time generation Z refers to the freedom and responsibility of the attractive features of leadership²⁴.
- 48%** 48% представителей поколения X хотели бы работать удаленно один или два рабочих дня в неделю³⁸.
- 48% of generation X would like to work remotely one or two working days a week³⁸.
- «Игреки» – это, то поколение, которое предпочитает подольше жить с родителями.
- Y is the generation that prefers to live longer with their parents.
- 77%** 77% миллениумов жалуются, что им не хватает регулярного одобрения и знаков признания от своих руководителей³⁹.
- 77% of millennials complain that they lack regular approval and recognition signs from their supervisors³⁹.
- 55%** 55% миллениумов, работающих по свободному графику, собираются оставаться на своем рабочем месте более пяти лет⁴⁰.
- 55% of millennials working on a free schedule are going to stay in their workplace for more than five years⁴⁰.
- 58%** 58% подростков поколения Z говорят, что уже копят деньги⁴¹.
- 58% of teens of generation Z say they are already saving money⁴¹.

- 28%** 28% «зэтов» растут в мультипоколенческих семьях²⁷. 28% of Z grow in multigeneration families²⁷.
- 57%** 57% «зэтов» имеют «онлайн» друзей, но их дружба не переходит за рамки виртуального мира²⁷. 57% of “ have online friends, but their friendship does not go beyond the virtual world²⁷.
- 71%** 71% представителей поколения Z утверждают, что согласны с тезисом «если хочешь сделать что-то хорошо, сделай это сам»⁴². 71% of representatives of generation Z say that they agree with the thesis “if you want to do something well, do it yourself”⁴².
- 57%** 57% поколения Z будут склонны скорее сами составить перечень своих должностных обязанностей, чем получить от компании их стандартный вариант⁴². 57% of generation Z will be more likely to make a list of their job responsibilities than to receive a standard version from the company⁴².
- 8 СЕК.** Среднее время концентрации внимания представителей поколения Z составляет 8 секунд, при этом у миллениумов этот показатель равен 12 секундам⁴³. The average time of concentration of representatives of generation Z is 8 seconds, while for the Millennials, this figure is 12 seconds⁴³.
- 79%** 79% потребителей из поколения Z испытывают эмоциональный стресс, когда не могут пользоваться своими гаджетами⁴¹. 79% of consumers from generation Z experience emotional stress when they can't use their gadgets⁴¹.

24 Исследование «Поколения Y и Z на рабочих местах», В. Andrea, Н.С. Gabriella, J. Timea, 2015 г.

The study of the Generation Y and Z in the workplace, В. Andrea, Н. С. Gabriella, J. Timea, 2015.

27 Презентация Фонда «Петербургская политика» #ПоколениеY и #ПоколениеZ в поиске собственных мест под Солнцем, 18 апреля 2017 г.

A presentation of Fund “The Petersburg policy” #Generation Y and #GenerationZ in search of its own place under the Sun, April 18, 2017

29 <https://rugenations.su/> - «Как бэби-бумеры меняют мировые рынки», Е. Шамис
<https://rugenations.su/> - «How baby boomers are changing global markets», Е. Shamis.

36 <http://hr-portal.ru> - «За что бэби-бумеры и поколение Y не любят друг друга»
<http://hr-portal.ru> - «Why baby boomers and generation Y don't love each other»

37 Исследование «Подготовка лидеров для следующего десятилетия. Как поддержать поколения x, y, z на работе», 2016 г.
The Study “Preparing leaders for the next decade. How to support generation x, y, z at work”, 2016.

38 Глобальное исследование баланса работы и личной жизни в разрезе поколений, Ernst&Young, 2015 г.
A global survey of work-life balance across generations, Ernst & Young, 2015.

39 По результатам опроса Pew Research Center, 2017 г. | According to the results of the Pew Research Center survey, 2017.

40 По результатам ежегодного опроса Deloitte’s seventh annual Millennial Survey среди миллениумов и представителей поколения Z.

According to the results of the annual survey of Deloitte’s seventh annual Millennial Survey among Millennials and representatives of generation Z.

41 Исследование Sparks&Honey «Поколение Z 2025», 2015 г. | The survey by Sparks&Honey “Generation Z 2025”, 2015

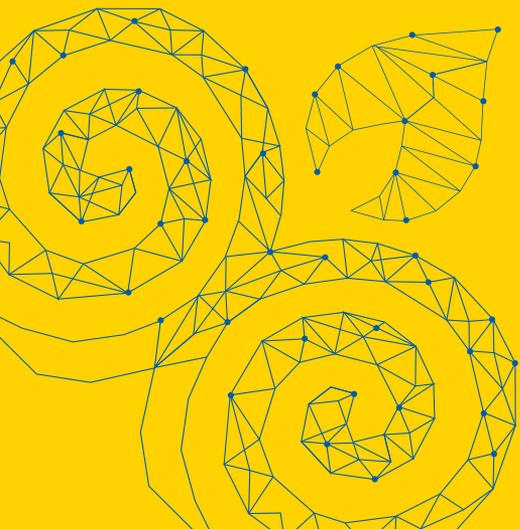
42 Дэвид Стиллман, Иона Стиллман «Поколение Z на работе. Как его понять и найти с ним общий язык», 2017 г.

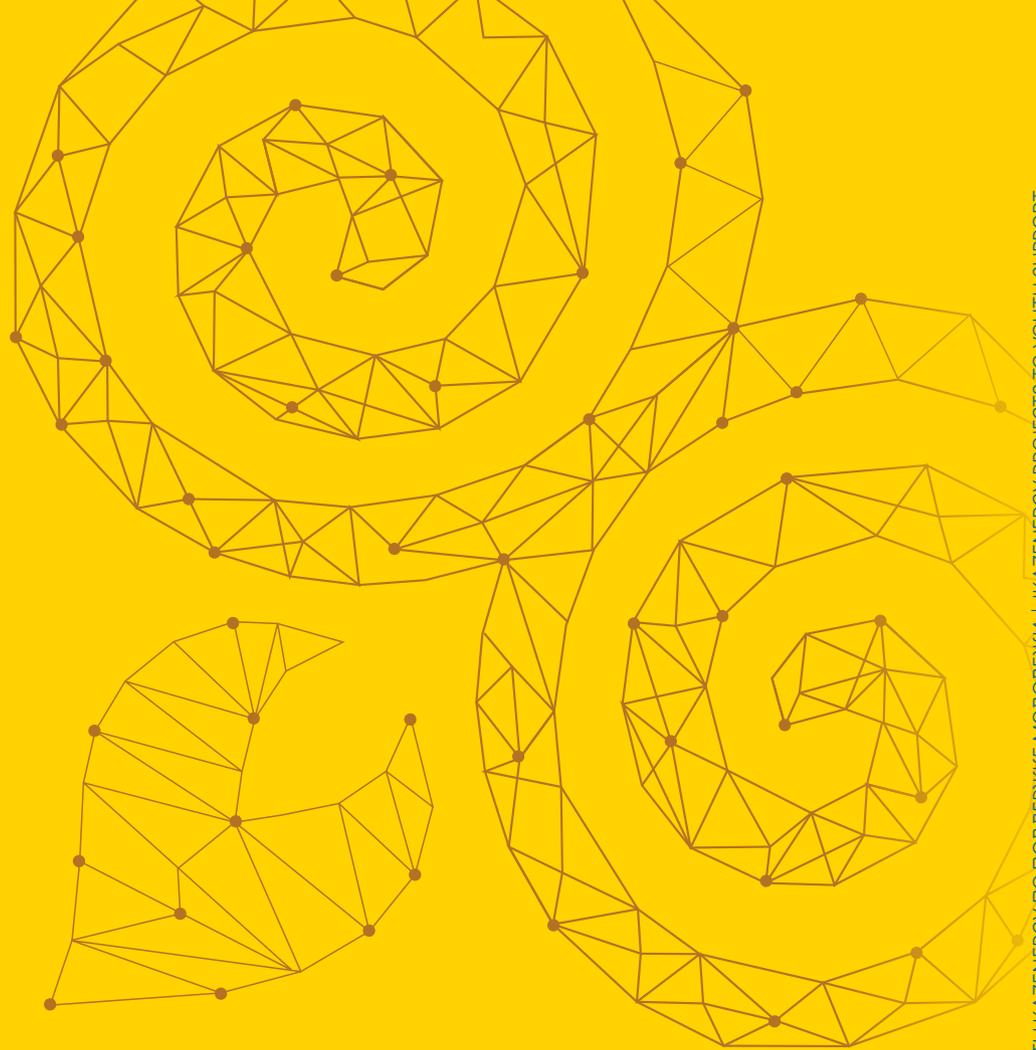
David Stillman, Jonah Stillman “Generation Z at work. How to understand and find a common language with him”, 2017

43 <http://ptarh.com/> - «Поколение Z: кто они?» | <http://ptarh.com/> - “Generation Z: Who are they?”

**II ЧАСТЬ:
«ПРОЕКТЫ KAZENERGY
ПО ПОДДЕРЖКЕ
МОЛОДЕЖИ»**

II PART:
“KAZENERGY PROJECTS
TO SUPPORT YOUTH”







УВАЖАЕМЫЕ УЧАСТНИКИ МОЛОДЕЖНОЙ КОНФЕРЕНЦИИ!

Казахстанское общество становится более молодым, а потому более динамичным, восприимчивым к переменам, к новым знаниям и открытиям. А новые знания молодежи превращаются во вполне ощутимый экономический ресурс Республики Казахстан.

Поколение Y, или по-другому Миллениумы, уже сейчас представляют свыше 30% персонала компаний и через 10 лет их количество удвоится. Вместе с тем, к 2025 году работодатели ожидают новое поколение кадров, которое составит примерно до 30%

работников организаций – это поколение Z, а значит, в первую очередь, нужно выработать подходы работы с ними, поддержать их в стремлении быть высокообразованными и научиться удовлетворять их потребности в развитии.

X, Y, Z – это поколения, которые ищут свое предназначение и желающие знать, на каком этапе находятся, куда движутся и кто поддержит их на этом пути. Молодежный форум KAZENERGY, проводимый ежегодно, стал узнаваемым мероприятием, и в этом году участники обсуждали вопросы межпоколенческих ценностей. Мы видим, что профессионализм человека в современном мире «молодеет», все большую популярность приобретают постоянная актуализация профессиональных навыков и обучение мультикомпетенциям на стыке смежных профессий.

Ассоциацией реализуются мероприятия, направленные на адаптацию и развитие молодого поколения в современных условиях. С 2007 года при совместном участии членов Ассоциации представляются стипендии и гранты для получения технического и профессионального, высшего и послевузовского образования. Повышение образовательного уровня, обучение в течение всей жизни, овладение новыми знаниями и технологиями становятся необходимыми требованиями в быстро меняющемся мире.

Уверен, что Форум и в будущем будет коммуникационной площадкой для развития свежих идей, реализации инновационных проектов и поиска новых решений актуальных вопросов в нефтегазовом и энергетическом секторах путем консолидации молодых умов и опыта старшего поколения.

С уважением,
Тимур Кулибаев,
Председатель Ассоциации KAZENERGY

DEAR PARTICIPANTS OF THE YOUTH CONFERENCE!

Kazakhstan's society is becoming younger, and therefore more dynamic, receptive to change, to new knowledge and discoveries. And new knowledge of young people turns into quite tangible economic resource of the Republic of Kazakhstan.

Generation Y, or Millennials in other words, already represent more than 30% of the company's personnel and in 10 years their number will double. At the same time, by 2025 employers expect a new generation of personnel, which will make up about 30% of employees of organizations – this generation Z, which means, first of all, it is necessary to develop approaches to work with them, support them in their desire to be highly educated and learn to meet their development needs.

X, Y, Z are generations that are looking for their purpose and want to know what stage they are at, where they are going and who will support them along the way. KAZENERGY youth forum, held annually, has become a recognizable event, and this year the participants discussed issues of intergenerational values. We see that the professionalism of the person in the modern world "younger", is increasingly becoming a constant update of professional skills and training multicompetence at the intersection of related professions.

The Association implements measures aimed at adaptation and development of the younger generation in modern conditions. Since 2007, with the joint participation of members of the Association, scholarships and grants for technical and professional, higher and postgraduate education have been presented. Raising the level of education, lifelong learning, mastering

new knowledge and technologies are becoming necessary requirements in a rapidly changing world.

I am confident that the Forum will continue to be a communication platform for the development of fresh ideas, implementation of innovative projects and search for new solutions to topical issues in the oil and gas and energy sectors through the consolidation of young minds and the experience of the older generation.

With respect,
Timur Kulibayev,
The Chairman of KAZENERGY Association



В 2018 году тема Молодежной конференции KAZENERGY была созвучна с темой теории поколений: «Энергия поколений (образование, занятость, доверие и разнообразие)», где представилась возможность экспертного рассмотрения вопроса межпоколенческих особенностей, через призму анализа образования, занятости, экономики доверия и разнообразия.

Поколение – это не возрастная категория, а ценностная. Ценности формируют нас как личностей, и у каждого из нас они свои – гендерные, возрастные, профессиональные и, в том числе, *поколенческие*.

Тема Конференции послужила инструментом, который позволил разобрать портреты представителей разных поколений, людей, рожденных в определенный период, в их умении учиться, работать в мире VUCA⁴⁴, экономике знаний и доверия; обсудить сходства и различия, понять и по возможности принять теорию поколенческих ценностей; обсудить ценности разных поколений, их мотивацию, постановку целей и развитие.

Конференция собрала на одной площадке студентов, молодых специалистов, членов Всемирного нефтяного совета, студенческие команды – финалистов интеллектуального командного конкурса «Student Energy Challenge», международных и отечественных экспертов, представителей крупнейших добывающих и сервисных компаний, представителей учебных заведений, научно-исследовательских институтов, а также государственных структур.

In 2018, the theme of the KAZENERGY youth conference was in tune with the theme of the theory of generations: “Generation energy (education, employment, confidence and diversity)”, where the opportunity of expert consideration of the issue of intergenerational characteristics, through the prism of the analysis of education, employment, the economy of trust and diversity.

Generation is not an age category, but a value one. Values form us as individuals, and each of us has its own – gender, age, professional and, in particular, *generational*.

The theme of the Conference served as a tool that allowed to analyze the portraits of representatives of different generations, people born in a certain period, in their ability to learn, work in the world of VUCA⁴⁴, the economy of knowledge and trust; to discuss similarities and differences, to understand and possibly accept the theory of generational values; to discuss the values of different generations, their motivation, setting goals and development.

The conference brought together students, young professionals, members of the World Petroleum Council, student teams – finalists of the intellectual team competition “Student Energy Challenge”, international and domestic experts, representatives of the largest mining and service companies, representatives of educational institutions, research institutes, as well as government agencies.

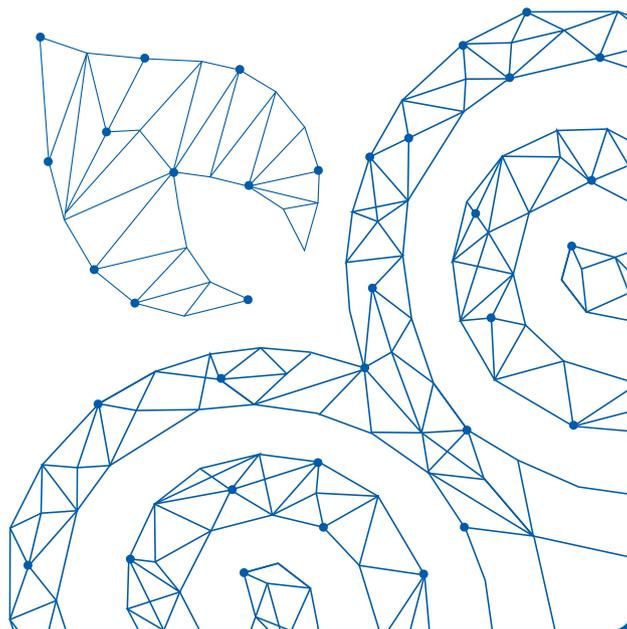
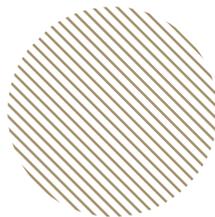
44 VUCA – это аббревиатура английских слов volatility (нестабильность), uncertainty (неопределенность), complexity (сложность) и ambiguity (неоднозначность), впервые использованная в 1987 году и основанная на теории лидерства Уоррена Бенниса и Берта Нануса, для описания неустойчивости, неопределенности и сложности современного мира. VUCA – it’s an abbreviation for English words volatility, uncertainty, complexity and ambiguity, first used in 1987 and based on the theory of leadership of Warren Bennis and Burt Nanus, to describe the instability, uncertainty and complexity of the modern world.

В эти дни в рамках заседания Всемирного нефтяного совета проходили различные мероприятия:

- Министерская встреча с молодежью;
- завершающий этап интеллектуального командного конкурса «Student Energy Challenge»;
- выставка конкурсных работ «Student Energy Challenge» 2017-2018 годов;
- дискуссионная панель: «Энергия поколений (образование, занятость, доверие и разнообразие)» с участием международных и отечественных экспертов);
- closed session «XYZ» (для HR, PR, GR-специалистов нефтегазовых компаний);
- тренинг NXplorers «Новые технологии мышления» (для участников интеллектуального командного конкурса «Student Energy Challenge»).

These days, various events were held within the framework of the World Petroleum Council meeting:

- Ministerial meeting with youth;
- the final stage of the intellectual team competition “Student Energy Challenge”;
- exhibition of competitive works “Student Energy Challenge” 2017-2018;
- discussion panel: “Generation energy (education, employment, confidence and diversity)” with the participation of international and domestic experts);
- closed session “XYZ” (for HR, PR, GR-specialists of oil and gas companies);
- training NXplorers “New technologies of thinking” (for participants of the intellectual team competition “Student Energy Challenge”).





На фото: Первый вице-министр энергетики Республики Казахстан М. Досмухамбетов с членами Молодежного комитета ВНС, стипендиатами образовательной программы KAZENERGY

In the photo: First Vice-Minister of energy of the Republic of Kazakhstan M. Dosmukhambetov with members of the youth Committee of the WPC, scholarship holders of KAZENERGY educational program

МИНИСТЕРСКАЯ ВСТРЕЧА С МОЛОДЕЖЬЮ

Первый вице-министр энергетики Республики Казахстан Махамбет Досмухамбетов встретился с членами Молодежного комитета ВНС, стипендиатами Образовательной программы KAZENERGY 2009-2017 гг. и членами команд-полуфиналистов интеллектуального командного конкурса «Student Energy Challenge».

Открытый и обстоятельный диалог с Первым вице-министром Махамбетом Досмухамбетовым надолго запомнится молодежному крылу Всемирного нефтяного совета и молодым профессионалам из 13 стран мира. Он рассказал присутствующим о развитии отечественного и мирового энергетического секторов, о том какие условия создаются Правительством Казахстана для реализации потенциала молодого поколения.

Студенты и специалисты нефтегазовой профессии, начинающие свою трудовую деятельность, услышали о том, что представляют из себя казахстанские

MINISTERIAL MEETING WITH YOUTH

The first Vice-Minister of energy of the Republic of Kazakhstan Makhambet Dosmukhambetov has met with members of the Youth Committee of the WPC, scholars of Educational program KAZENERGY 2009-2017 and the members of the semi-finalists teams of intellectual team competition "Student Energy Challenge".

OPEN AND DETAILED DIALOGUE WITH THE FIRST VICE-MINISTER MAKHAMBET DOSMUKHAMBEV WILL BE REMEMBERED BY THE YOUTH WING OF THE WORLD PETROLEUM COUNCIL AND YOUNG PROFESSIONALS FROM 13 COUNTRIES FOR A LONG TIME.

He told the audience about the development of domestic and global energy sectors, about the conditions created by the Government of

месторождения – супергиганты, какие проекты по добыче и транспортировке углеводородного сырья предстоит реализовать Казахстану. Не остались без внимания и традиционно интересные для молодых профессионалов вопросы, касающиеся вида топлива, который будет использоваться в автотранспорте в ближайшем будущем. Гостей интересовали казахстанские образовательные программы в сфере энергетики.

Живое и неформальное общение Первого вице-министра энергетики РК Махамбета Досмухамбетова с молодежью дало прекрасную возможность гостям ВНС узнать о топливно-энергетической отрасли Казахстана, ее потенциале и перспективах.

Kazakhstan for the realization of the potential of the younger generation.

Students and specialists of the oil and gas profession, starting their career, heard about what Kazakhstan's deposits are – supergiants, what projects for the extraction and transportation of hydrocarbons will be implemented in Kazakhstan. Not left without attention and traditionally interesting for young professionals issues relating to the type of fuel to be used in vehicles in the near future. The guests were interested in Kazakh educational programs in the field of energy.

Live and informal communication of the First Vice-Minister of energy of Kazakhstan Makhambet Dosmukhambetov with young people gave an excellent opportunity to the guests of the WPC to learn about the fuel and energy industry of Kazakhstan, its potential and prospects.



На фото: Первый вице-министр энергетики Республики Казахстан М. Досмухамбетов с членами команд-финалистов конкурса «Student Energy Challenge»

In the photo: First Vice-Minister of energy of the Republic of Kazakhstan M. Dosmukhambetov with members of the teams-finalists of the contest "Student energy Challenge"

МОЛОДЕЖНАЯ КОНФЕРЕНЦИЯ KAZENERGY «ЭНЕРГИЯ ПОКОЛЕНИЙ (ОБРАЗОВАНИЕ, ЗАНЯТОСТЬ, ДОВЕРИЕ И РАЗНООБРАЗИЕ)»

3 октября 2018 года в Астане в рамках заседания Всемирного нефтяного совета прошла Молодежная конференция KAZENERGY «Энергия поколений (образование, занятость, доверие и разнообразие)».

Популярная теория, описывающая повторяющиеся поколенческие циклы, была вновь представлена миру в 1990 году в США. Поколение определено в ней, как совокупность людей, объединенных общими ценностями.



KAZENERGY YOUTH CONFERENCE “GENERATION ENERGY (EDUCATION, EMPLOYMENT, CONFIDENCE AND DIVERSITY)”

On October 3, 2018, the KAZENERGY Youth conference “Generation energy (education, employment, confidence and diversity)” was held in Astana within the framework of the meeting of the World Petroleum Council.

A popular theory describing repeated generational cycles was re-introduced to the world in 1990 in the United States. Generation is defined in it as a set of people united by common values.

The Conference was moderated by the founder and CEO of “Sherpa s Pro”, founder and coordinator of the project “RuGenerations – Russian School of theory of generations” Evgenia Shamis.

E. Shamis has been studying the theory of generations since 2003. In her speech, she said where are the generations, which generation are available, what it is necessary to consider in the relationship with the youth of Millennials (Y) (future search), adolescents (Millennials-Homelander), children of Homelander generation (Z) and with other generations.

Project RuGenerations (from 2018) divided generations in Russia, Kazakhstan and the CIS in the following years of birth:

- 1903-1923 – Winners, Builders;
- 1924-1943 – Wordless;
- 1944-1963 – Baby boomers;
- 1964-1984 – X (Generation X, 13th Generation, Flying, Busters, Baby Busters, MTV Generation);
- 1985-2003 – Millennials (Generation Y, network Generation, Generation Next, Millennials, Echo Boomer);
- 2004-2023 – Homelanders (Generation Z, Homelanders, national security Generation).

На фото: Основатель и CEO компании «Sherpa S Pro», основатель и координатор проекта «RuGenerations – российская школа Теория поколений» Е.Шамис

In the photo: The founder and CEO of “Sherpa s Pro”, the founder and coordinator of the project “RuGenerations – Russian School of theory of generations” Evgenia Shamis

Модерировала Конференцию основатель и CEO компании «Sherpa S Pro», основатель и координатор проекта «RuGenerations – российская школа Теория поколений» Евгения Шамис.

Теорией поколений Е. Шамис занимается с 2003 года. В своем выступлении она рассказала откуда берутся поколения, какие поколения имеются, что необходимо учитывать в отношениях с молодежью Миллениум (Y) (поиск будущего), подростками (Миллениум-Хоумлендер), детьми поколения Хоумлендер (Z) и с другими поколениями.

Проект RuGenerations (от 2018 г.) разделил поколения в России, в Казахстане и СНГ по следующим годам рождений:

- 1903-1923 гг. – Победители, Строители;
- 1924-1943 гг. – Молчаливое;
- 1944-1963 гг. – Бэби-бумеры;
- 1964-1984 гг. – Иксы (Поколение X, 13-е Поколение, Летящие, Busters, Baby Busters, Поколение MTV);
- 1985-2003 гг. – Миллениумы (Поколение Y, Поколение сети, Поколение Next, Millennials, Echo Boomer);
- 2004-2023 гг. – Хоумлендеры (Поколение Z, Homelanders, Поколение национальной безопасности).

Факторы, формирующие ценности поколений:

- ключевые события в регионе, стране, мире;
- подходы к воспитанию;
- информационные сообщения в обществе.

Помнению модератора междисциплинарной основой Теории поколений являются 5 наук: экономика, история, технология, политология и культурология.

Поколенческие решения используются для целей и смыслов в деятельности, для источников мотивации и демотивации, для руководства, техники безопасности, инновации, привлечения и удержания разных сотрудников, переездов и иммиграции. Поколенческая ценность – это модель. Корреляция на одни и те же события внутри поколения составляет

The factors that shape the values of generations:

- key events in the region, country, world;
- approaches to education;
- information messages in society.

According to the moderator, the interdisciplinary basis of the theory of generations are 5 Sciences: Economics, History, technology, political science and cultural studies.

GENERATIONAL SOLUTIONS ARE USED FOR GOALS AND MEANINGS IN ACTIVITIES, FOR SOURCES OF MOTIVATION AND DEMOTIVATION, FOR LEADERSHIP, SAFETY, INNOVATION, ATTRACTING AND RETAINING DIFFERENT EMPLOYEES, RELOCATION AND IMMIGRATION. GENERATIONAL VALUE IS A MODEL. THE CORRELATION FOR THE SAME EVENTS WITHIN THE GENERATION IS UP TO 93-95%. GENERATIONS CHOOSE THE SAME WORDS, REACT EQUALLY TO EVENTS. IN HER SPEECH, THE EXPERT NOTED THE IMPORTANCE OF INCLUDING REPRESENTATIVES OF DIFFERENT GENERATIONS IN THE TEAMS.

The “Generations in Kazakhstan” block (what they are and what to consider, diversity and trust) was made by the goodwill Ambassador of National Geographic Kazakhstan Sayasat Nurbek, who in his speech shared some of the results of sociological research on the definition of priorities in Kazakhstan.

до 93-95 %. Поколения выбирают одинаковые слова, одинаково реагируют на события. В своем выступлении эксперт отметила важность включать в команды представителей разных поколений.

В блоке «Поколения в Казахстане» (какие они и что учесть, разнообразие и доверие) выступил Посол доброй воли National Geographic Kazakhstan Саясат Нурбек, который в своем выступлении поделился некоторыми результатами социологических исследований касательно определения приоритетов у казахстанцев.

«Мне не давал покоя вопрос, какие ценности важны для казахстанца, в целом для казахстанского общества. Я просмотрел огромное количество инструментов и методологий и остановился на одном очень интересном исследовании World Values Survey. Мы начали исследование в 2014 году, в 2015 году присоединились к World Values Survey. Чем интересно это исследование – в нем накоплен огромный эмпирический материал за 30 лет. Мы взяли за основу их методологию», – отметил С. Нурбек.

По его словам, в исследовании приняли участие люди от 16 до 65 лет, городские и сельские жители из 14 областей Казахстана, городов Алматы и Астаны.

“I WAS HAUNTED BY THE QUESTION OF WHAT VALUES ARE IMPORTANT FOR THE CITIZEN OF KAZAKHSTAN, FOR THE KAZAKH SOCIETY IN GENERAL. I LOOKED THROUGH A HUGE NUMBER OF TOOLS AND METHODOLOGIES AND FOCUSED ON ONE VERY INTERESTING STUDY OF WORLD VALUES SURVEY. WE STARTED OUR RESEARCH IN 2014 AND JOINED THE WORLD VALUES SURVEY IN 2015. WHAT IS INTERESTING ABOUT THIS STUDY - IT HAS ACCUMULATED A HUGE EMPIRICAL MATERIAL FOR 30 YEARS. WE HAVE TAKEN THEIR METHODOLOGY AS A BASIS”, – NOTED S. NURBEK.

According to him, the study involved people from 16 to 65 years, urban and rural residents from 14 regions of Kazakhstan, Almaty and Astana. According to the research, the first



На фото: приглашенные спикеры Конференции Посол доброй воли National Geographic Kazakhstan С. Нурбек, начальник научно-методологического управления НИЦ «Молодежь» Д. Ашимханова, Технический делегат от РК в Worldskills International и Worldskills Europe Д. Байгулунова
In the photo: invited speakers of the Conference, goodwill Ambassador of National Geographic Kazakhstan S. Nurbek, head of scientific and methodological Department of SIC "Youth" D. Ashimhanova, the Technical delegate from the Republic of Kazakhstan in Worldskills International and Worldskills Europe D. Baigulunova

Согласно проведенным исследованиям, у казахстанцев в первой пятерке приоритетов находятся здоровье, дети, безопасность, благополучие, любовь: в глубине своего менталитета наше общество остается ориентированным на традиционные ценности – семью, солидарность поколений, ответственность.

С. Нурбек: «По моим наблюдениям для казахстанского поколения миллениумов безопасность является важным фактором, и поэтому для них ограничение прав ради сохранения безопасности жизни и здоровья – это нормально. А вот культура ошибки жесткая и очень опасная, я хочу пожелать представителям нынешних поколений не бояться ошибаться, ведь учитывая совершенные ошибки, можно делать выводы на будущее».

Приглашенный спикер, член исследовательской группы «Поколение Z» в Казахстане, Сооснователь и Руководитель социального творческого хаба для подростков «We Art» Виталий Ли рассказал, о проведенном ими исследовании, которое основано на опросе около 1500 несовершеннолетних (14-17 лет) в шести городах Казахстана (за исключением Алматы и Астаны).

В. Ли: «Наша команда молодых ученых решила провести исследование, которое дало нам возможность понять, кем являются современные казахстанские подростки. Проведенный опрос показал, что молодые люди считают семью, здоровье и карьеру первоочередными, уделяют особое внимание здоровому образу жизни по сравнению с предыдущими поколениями. Казахстанское поколение Z, как и их сверстники, владеют цифровыми технологиями, проводят много времени в социальных сетях».

В блоке «Поколения в Казахстане» также выступил ректор Университета Нархоз Эндрю Вахтель. В своем выступлении он привел пример из романа Ф.М. Достоевского «Братья

five priorities of Kazakhstan are health, children, safety, well-being, love: in the depth of our mentality, our society remains focused on traditional values-family, solidarity of generations, responsibility.

S. Nurbek: "According to my observations, security is an important factor for the Kazakh generation of millennials, and therefore for them the restriction of rights for the sake of safety of life and health is normal. But the culture of error is tough and very dangerous, I want to wish the representatives of the current generations not to be afraid to make mistakes, because given the mistakes made, we can draw conclusions for the future".

The invited speaker, a member of the research group "Generation Z" in Kazakhstan, co-Founder and Head of the social creative hub for teenagers "We Art" Vitaly Lee told about their research, which is based on a survey of about 1,500 minors (14-17 years) in six cities of Kazakhstan (except Almaty and Astana).

V. Lee: "Our team of young scientists decided to conduct a study that gave us the opportunity to understand who are the modern Kazakh teenagers. The survey showed that young people consider family, health and career priorities, pay special attention to a healthy lifestyle compared to previous generations. Kazakhstan's generation Z, like their peers, own digital technologies, spend a lot of time in social networks".

In the block "Generations in Kazakhstan" was also made by the rector of Narхоз University Andrew Vakhtel. In his speech, he gave an example from the novel by F.M. Dostoevsky "the Brothers of Karamazov", where the priority for all layers, despite the generational values, is to have a quiet and happy life.

E. Vakhtel: "When we talk about the University and education, we are dealing with another layer of the population whose values are not very different from the above. The whole world is changing, but in my opinion,

Карамазовы», где для всех слоев, несмотря на поколенческие ценности, приоритетом является иметь спокойную и счастливую жизнь.

Э. Вахтель: «Когда мы говорим про университет и образование, мы имеем дело с другим слоем населения, ценности которого не сильно отличаются от вышеназванных. Весь мир меняется, но по моему мнению, принцип «быть образованным» остается прежним – люди должны говорить друг с другом и совместно находить решения. Университет готовит не поколения, а людей, готовых преодолеть поколенческие разрывы, раскрыть в себе креативное начало и активизировать любопытство, которое есть внутри каждого из нас. Задача университета – отодвинуть момент, когда робот заменит людей, как можно дальше».

Технический делегат от РК в Worldskills International и Worldskills Europe Данагуль Байгулунова рассказала про международное движение, целью которого является повышение престижа рабочих профессий и развитие профессионального образования в мире, в состав которого входят 79 стран мира. Казахстан присоединился к движению WorldSkills в 2014 году.

По ее словам, чемпионат WorldSkills Kazakhstan проводится среди представителей конца миллениумов (в возрасте от 18 до 22 лет). Основным критерием оценки работ является качественное выполнение практического задания в установленную норму времени при соблюдении требований охраны труда.

Дана Ашимханова, начальник научно-методологического управления НИЦ «Молодежь», рассказала о другом исследовании среди молодежи РК.

Сегодня вопросы трудоустройства и повышения трудовой активности молодежи находятся в центре внимания, являются одними из главных проблем обновления общества, формирования нового отношения к труду в свете экономических реформ. В этом контексте чрезвычайно важным фактором

the principle of “being educated” remains the same – people should talk to each other and find solutions together. The University does not prepare generations, but people who are ready to overcome the generation gaps, to reveal the creative principle and to activate the curiosity that is inside each of us. The task of the University is to move the moment when the robot will replace people as far as possible”.

TECHNICAL DELEGATE FROM KAZAKHSTAN TO WORLDSKILLS INTERNATIONAL AND WORLDSKILLS EUROPE DANAGUL BAIGULUNOVA TOLD ABOUT THE INTERNATIONAL MOVEMENT, THE PURPOSE OF WHICH IS TO INCREASE THE PRESTIGE OF WORKING PROFESSIONS AND THE DEVELOPMENT OF PROFESSIONAL EDUCATION IN THE WORLD, WHICH INCLUDES 79 COUNTRIES. KAZAKHSTAN JOINED THE WORLDSKILLS MOVEMENT IN 2014.

According to her, the WorldSkills Kazakhstan championship is held among the representatives of the end of the millennials (aged from 18 to 22 years). The main criterion for assessing the quality of work is the implementation of practical tasks in the established standard of time in compliance with the requirements of labor protection.

Dana Ashimhanova, head of scientific-methodological management of SRC “Youth”, talked about another study among the youth of Kazakhstan.

Today, the issues of employment and increase of labor activity of young people are in the center of attention, are one of the main problems of renewal of society, the formation of a new attitude to work



На фото: ректор
Университета
Нархоз, Э. Вахтель и
модератор Е.Шамис

In the photo:
the rector of the
University Narkhoz,
E. Vakhtel and
moderator E. Shamis

является определение отношения молодых казахстанцев к труду. В своем выступлении спикер поделилась данными социологического исследования, проведенного в 2017 году в Казахстане.

Д. Ашимханова: «Методом сбора информации был массовый опрос молодежи, в возрасте от 14 до 29 лет, «face-to-face». Данный метод позволил получить наиболее объективную информацию о ситуации в молодежной среде Казахстана, а также выявить основные потребности и социальные практики молодых казахстанцев. Например, по некоторым данным исследования, на вопрос «Как можно достичь успеха в современной жизни?» большинство возрастных категорий сошлись на мнении, что важнее всего постоянная и упорная работа, младшие возрастные группы от 14 до 19 лет отметили постоянное повышение уровня образования, для средних и старших возрастных групп (старше 20-23 лет) более важными оказались высокая оплата труда, наличие знакомств и связи. Исходя из оценки понятия «престижность профессии» три основных составляющие, отмеченные молодежью, это – высокая квалификация,

in the light of economic reforms. In this context, an extremely important factor is to determine the attitude of young kazakhs to work. In her speech, the speaker shared the data of the sociological research conducted in 2017 in Kazakhstan.

D. ASHIMHANOVA: "THE METHOD OF COLLECTING INFORMATION WAS A MASS SURVEY OF YOUNG PEOPLE AGED 14 TO 29 YEARS, "FACE-TO-FACE". THIS METHOD ALLOWED TO OBTAIN THE MOST OBJECTIVE INFORMATION ABOUT THE SITUATION IN THE YOUTH ENVIRONMENT OF KAZAKHSTAN, AS WELL AS TO IDENTIFY THE BASIC NEEDS AND SOCIAL PRACTICES OF YOUNG KAZAKHS. For example, according to some research, the question "how can you achieve success in modern life?" most of the age groups agreed that the most important thing is constant and hard work, the younger age groups

профессионализм и материальный достаток».

В завершении Конференции состоялся блиц-опрос со спикерами и слушателями по следующим вопросам: «Как формировать доверие между разными поколениями, чтобы Казахстан был местом, где было бы комфортно жить разным поколениям?», «Как работать с конкурентоспособностью разных поколений?», «Почему люди уезжают из страны?» и др. Слушатели делились своими мнениями относительно озвученных вопросов и получили возможность задать интересующие вопросы спикерам.

Самые активные слушатели получили авторские книги от модератора Е.Шамис.

from 14 to 19 years noted the constant increase in the level of education, for the middle and older age groups (older than 20-23 years) more important were high wages, the presence of acquaintances and communication. Based on the assessment of the concept of “prestige of the profession” three main components noted by young people are high qualification, professionalism and material prosperity”.

At the end of the Conference there was a blitz-poll with speakers and listeners on the following issues: “How to build trust between different generations, so that Kazakhstan was a place where it would be comfortable to live for different generations?”, “How to work with the competitiveness of different generations?”, “Why do people leave the country?” and the others. The participants shared their views on the voiced questions and had the opportunity to ask questions to the speakers.

The most active listeners received the author’s books from the moderator E. Shamis.



На фото: участники Молодежной конференции KAZENERGY «Энергия поколений (образование, занятость, доверие и разнообразие)»
In the photo: participants of KAZENERGY Youth conference “Energy of generations (education, employment, trust and diversity)”



STUDENT



ENERGY



CHALLENGE





«Конкурс «Student Energy Challenge» – это возможность для студенческой молодежи проявить себя в умении находить единомышленников, объединиться в проектную команду, действовать сообща и проявить первые навыки профессионализма. Мы верим, что участие в таких мероприятиях дает дополнительный стимул для нашей молодежи к новым открытиям и свершениям», – **Узакбай Карабалин, Заместитель Председателя Ассоциации KAZENERGY.**

The competition “Student Energy Challenge” is an opportunity for students to express themselves in the ability to find like-minded people, to unite in a project team, to work together and to show the first skills of professionalism. We believe that participation in such events gives an additional incentive for our youth to new discoveries and achievements,” – **Uzakbai Karabalin, Deputy Chairman of the KAZENERGY Association.**



«Поддержка проектов в области образования, а именно, стимулирование интереса молодого поколения к программам изучения точных наук STEM (наука, технологии, инжиниринг и математика) – одно из ключевых направлений социальной ответственности нашей компании. Ведь будущее в руках молодежи, чьи таланты и идеи способны изменить мир», – **Оливье Лазар, Вице-президент и Председатель концерна «Шелл Казахстан».**

“Support of projects in the field of education, namely, stimulating the interest of the younger generation to the programs of study of exact Sciences STEM (science, technology, engineering and mathematic) is one of the key areas of social responsibility of our company. After all, the future is in the hands of young people whose talents and ideas can change the world”, – **Olivier Lazar, Vice President and Chairman of “Shell Kazakhstan”.**



На фото: команды-участницы, члены жюри, приглашенные гости, организаторы конкурса «Student Energy Challenge»
In the photo: participating teams, jury members, invited guests, organizers of the "Student Energy Challenge" competition

ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫЙ КОМАНДНЫЙ КОНКУРС «STUDENT ENERGY CHALLENGE»

2-3 октября 2018 года в г. Астана состоялся финальный этап интеллектуального командного конкурса «Student Energy Challenge» (далее – конкурс), проводимый компанией «Шелл Казахстан» и Ассоциацией «KAZENERGY».

Конкурс разработан для студентов казахстанских технических вузов с целью стимулирования более глубокого понимания и осведомленности о глобальных энергетических задачах. В рамках конкурса студенты, применяя творческое и предпринимательское мышление, обмениваются опытом и знаниями, что непременно, станет вкладом в их профессиональное развитие и личностный рост.

INTELLECTUAL TEAM COMPETITION "STUDENT ENERGY CHALLENGE"

The final stage of the intellectual team competition "Student Energy Challenge" (hereinafter – the competition) held by Shell Kazakhstan and KAZENERGY Association on October 2-3, 2018 in Astana.

The competition is designed for students of Kazakhstan technical universities in order to stimulate a deeper understanding and awareness of global energy challenges. Within the framework of the competition, students, applying creative and entrepreneurial thinking, exchange experience and knowledge, which will certainly contribute to their professional development and personal growth.

This competition is held for the second year, this year the registration of participating teams

Данный конкурс проводится второй год, в текущем году регистрация команд-участниц началась с апреля месяца, путем заполнения регистрационной формы на сайте KAZENERGY. Для прохождения в первый этап, команды представили видео-резюме о себе и о проекте. Рассмотрение поступивших видео-резюме проводилось оценочной комиссией из числа организаторов. После проведения отбора, из 48 зарегистрированных команд, представляющих 9 регионов Казахстана, для представления проектов перед членами жюри были определены 8 следующих студенческих команд:

- 1.«Association of Innovators» (Алматинский университет энергетики и связи);
- 2.«Chemical Energy» (Западно-Казахстанский аграрно-технический университет имени Жангир хана);
- 3.«Kazyna» (Екибастузский инженерно-технический институт имени академика К. Сатпаева);
- 4.«KBTU United» (Казахстанско-Британский технический университет);
- 5.«Next generation» (Каспийский государственный университет технологий и инжиниринга имени Ш. Есенова);
- 6.«NU SynGas» (Назарбаев Университет);
- 7.«OilDreams» (Атырауский университет нефти и газа);
- 8.«Quadra» (Назарбаев Университет).

began in April, by filling out the registration form on the KAZENERGY website. For the passage in the first phase, teams submitted a video resume about yourself and about the project. Consideration of the received video summaries was carried out by the evaluation Commission from among the organizers. After the selection, out of 48 registered teams, from 9 regions of Kazakhstan, for the submission of draft to the members of the jury were identified 8 following student teams:

- 1.«Association of Innovators» (Almaty University of energy and communications);
- 2.«Chemical Energy» (West Kazakhstan agrarian-technical University named after Zhangir Khan);
- 3.«Kazyna» (Ekibastuz engineering and technical Institute named after academician K. Satpayev);
- 4.«KBTU United» (Kazakh-British technical University);
- 5.«Next generation» (Caspian state University of technology and engineering named after Sh. Esenov);
- 6.«NU SynGas» (Nazarbayev University);
- 7.«OilDreams» (Atyrau University of oil and gas);
- 8.«Quadra» (Nazarbayev University).



На фото: команда «Next generation»
In the photo: «Next generation» team



Одним из главных приоритетов проекта «Применение ресурсосберегающих систем на крупных коммерческих объектах» команды «Association of Innovators» являлось изменение ролей различных строений: вместо пассивных потребителей стать активными помощниками в повышении эффективности в деятельности человека. Внедрение умных систем освещения сооружений по утверждению членов команды, позволит уменьшить не только количество затрачиваемой энергии, но и объемы вредоносных выбросов.

Основная идея проекта «Каталитический реактор, использующий энергетику химических реакций и безотходная технология получения кумола» команды «Chemical Energy» заключалась в снижении затрат энергии из внешних источников за счет использования химической энергии реакции для дальнейшего его протекания. Для этого они предложили создать каталитический реактор, где используется химическая энергия для автопроцесса химической реакции и на примере кумола создать безотходную технологию его получения.

Целью проекта «Создание самонастраивающихся регуляторов в управлении технологическими процессами, в том числе в нефтегазовой отрасли» команды «Kazyna» является автоматический поиск оптимальных параметров настройки регуляторов технологическими процессами нефтегазовой отрасли. Команда исследует практическое определение оптимальных параметров динамической настройки с контуром



На фото: команда «KBTU United»
In the photo: «KBTU United» team

One of the main priorities of the project “application of resource-saving systems at large commercial facilities” of the team “Association of Innovators” was to change the roles of different buildings: instead of passive consumers to become active assistants in improving the efficiency of human activities. The introduction of smart lighting systems of facilities according to the team members, will reduce not only the amount of energy consumed, but also the volume of harmful emissions.

The main idea of the project “Catalytic reactor using the energy of chemical reactions and waste-free technology of cumene production” of the team “Chemical Energy” was to reduce energy costs from external sources by using chemical energy of reactions for its further flow. To do this, they proposed to create a catalytic reactor, which uses chemical energy for the chemical reaction process and the example of cumene to create a waste-free technology for its production.

The purpose of the project “Creation of self-adjusting regulators in process control, including in the oil and gas industry” of the Kazyna team is the automatic search for the optimal settings of regulators by technological processes of the



На фото: команда «Chemical Energy»
In the photo: «Chemical Energy» team



На фото: команда «Kazyna»
In the photo: «Kazyna» team



На фото: команда «Quadra»
In the photo: «Quadra» team

самонастройки систем автоматического управления технологическими процессами.

Проект «Производство энергии из отходов. Получение энергии из городских канализационных стоков» команды «KBTU United» нацелен на создание новой технологии, в основе которой лежит использование энергии сточных вод для нагрева поступающей чистой воды, параллельно с этим получение из органических отходов биогаза, необходимого для обогрева помещений, а также воды для полива флоры на жилой территории.

Команда «Next generation» проектом «Использование потенциала Каспийского моря» предложила реализовать потенциал Каспийского моря, волны которого можно использовать для выработки электроэнергии. Таким образом, выработка электроэнергии из своих ресурсов является наиболее экономичным и безвредным для окружающей среды. Целью проекта команды являлось сооружение волновой установки с мощностью 1,2 Мвт, и, соответственно, обеспечение малых населенных пунктов электроэнергией.

Студенческая команда «NU SynGas» представила проект «Переработка угля и бытовых отходов методом пиролиза и газификации», направленный на решение

oil and gas industry. The team investigates the practical determination of the optimal parameters of dynamic adjustment with self-tuning circuit of automatic process control systems.

Project “Energy production from waste. The generation of energy from urban sewage” of the «KBTU United» team aims to create a new technology, which is based on the use of waste water energy to heat the incoming clean water, in parallel with the production of organic waste biogas required for heating the premises, as well as water for watering the flora in the residential area.

The “Next generation” team with the help of the project “Using the potential of the Caspian Sea” is proposed to realize the potential of the Caspian Sea, the waves of which can be used to generate electricity. Thus, the generation of electricity from its resources is the most economical and environmentally friendly. The purpose of the project team was to build a wave installation with a capacity of 1.2 MW, and, accordingly, the provision of small settlements with electricity.

Student team “NU SynGas” presented the project “Processing of coal and household waste by pyrolysis and gasification”, aimed at solving the problems of waste processing with minimal waste. Given the course on green energy in the country, they expect that their project will have

проблем переработки мусора с минимальными отходами. Учитывая курс на зеленую энергетику в стране, они ожидают, что их проект будет иметь высокие перспективы и установка решит проблему бытового мусора, биоотходов производства, а также станет альтернативой сжигания угля.

Команда «Quadra» проектом «Прогнозирование нагрузки сети с применением технологий машинного обучения» предложила систему, которая в зависимости от n -ого количества параметров прогнозирует необходимый запас электроэнергии на ближайший промежуток времени.

Команда «OilDreams», представившая проект «Система энерговетроустановки – новый шаг в будущее», утверждает, что в летний период жители города Атырау остро ощущают нехватку электроэнергии, и были неоднократные отключения света во всем городе с отсылкой на большой расход электроэнергии. С целью оказания влияния на осуществление увеличения производства электроэнергии команда решила продемонстрировать новый инновационный проект.

На протяжении полугода 8 студенческих команд, успешно прошедшие несколько этапов отбора, из городов Атырау, Уральск, Актау, Алматы и Екибастуз работали над своими проектами, и в ходе финальной защиты каждая команда должна была представить проект членам жюри.



На фото: команда «OilDreams»
In the photo: «OilDreams» team



На фото: команда «NU SynGas»
In the photo: «NU SynGas» team

high prospects and the installation will solve the problem of household waste, biowaste production, as well as become an alternative to coal combustion.

The «Quadra» team by the project «Network load forecasting using machine learning technologies» is proposed a system that, depending on the n -th number of parameters, predicts the necessary supply of electricity for the next period of time.

Team «OilDreams» presenting the project «Energy wind installation system – a new step into the future», says that in summer the inhabitants of the Atyrau city acute electricity shortages, and there were numerous blackouts in the city with reference to the high consumption of electricity. In order to influence the implementation of the increase in electricity production, the team decided to demonstrate a new innovative project.

For six months, 8 student teams, successfully passed several stages of selection, from Atyrau, Uralsk, Aktau, Almaty and Ekibastuz worked on their projects, and during the final defense each team had to present the project to the jury.



По итогам презентации проектных работ в полуфинал вышли следующие команды:

- «Association of Innovators» (студенты Алматинского университета энергетики и связи с проектом «Применение ресурсосберегающих систем на крупных коммерческих объектах»);
- «KBTU United» (студенты Казахстанско-Британского технического университета с проектом «Производство энергии из отходов. Получение энергии из городских канализационных стоков»);
- «NU SynGas» (студенты Назарбаев Университета с проектом «Газификация твердых отходов»);
- «Quadra» (студенты Назарбаев Университета с проектом «Прогнозирование нагрузки сети с применением технологий машинного обучения»).

Following the presentation of the project works, the following teams reached the semi-finals:

- «Association of Innovators» (students of Almaty University of energy and communication with the project “Application of resource-saving systems at large commercial facilities”);
- «KBTU United» (students of the Kazakh-British technical University with the project “Energy production from waste. Generation of energy from urban sewage”);
- “NU SynGas” (students of Nazarbayev University with the project “Gasification of solid waste”);
- “Quadra” (students of Nazarbayev University with the project “Network load forecasting using machine learning technologies”).

На фото: команда «Association of Innovators»
In the photo: «Association of Innovators» team



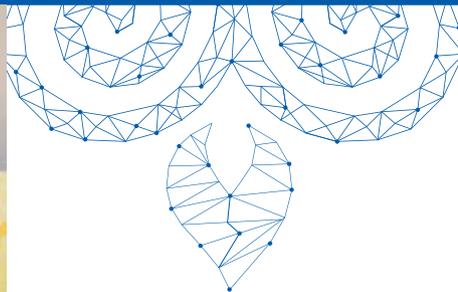
На фото слева направо: Директор Департамента «Генерация и Топливо» АО «Самрук-Энерго» Б. Исенов, Управляющий директор – директор Департамента экспертизы АО «Фонд науки», Л. Мылтыкбаева, Руководитель проекта по возобновляемым источникам энергии «Шелл Казахстан» Х. Синду, Генеральный менеджер компании «Шелл Казахстан» Б. Хазелаар, Заместитель Генерального директора по связям с Правительством РК АО «Каспийский Трубопроводный Консорциум» К. Кабылдин (Председатель жюри)

In the photo from left to right: B. Issenov Head of Department "Power generation and Fuel" of "Samruk-Energy" JSC, L. Myltykbaeva Managing Director – Director of Expertise Department of "Science Fund" JSC, H. Sindhu Renewable Energy Lead of Shell Kazakhstan, B. Hazelaar General Manager of Shell Kazakhstan, K. Kabyldin Deputy General Director for Government relations of "Caspian Pipeline Consortium" JSC (Chairman of the jury)



3 октября 2018 года на Молодежной конференции KAZENERGY «Энергия поколений (образование, занятость, доверие и разнообразие)» состоялся финал конкурса, где капитаны вышеназванных команд представили свои проекты в стиле Elevator-pitch. Члены жюри в лице: Заместителя Генерального директора по связям с Правительством РК АО «Каспийский Трубопроводный Консорциум» Кабылдина Каиргельды Максutowича (Председатель жюри), Генерального менеджера компании «Шелл Казахстан» Берта Хазелаара, Руководителя проекта по возобновляемым источникам энергии «Шелл Казахстан» Харлин Синду, Управляющего директора – директора Департамента экспертизы АО «Фонд науки», Мылтыкбаевой Лязат Аманбековны и директора Департамента «Генерация и Топливо» АО «Самрук-Энерго» Исенова Баглана Какимжановича определили три команды-победителей конкурса 2018 года.

On October 3, 2018 at the KAZENERGY youth conference "Energy of generations (education, employment, trust and diversity)" was held the final of the competition, where the captains of the above teams presented their projects in the style of Elevator-pitch. The jury in the face: Deputy General Director for Government relations of "Caspian Pipeline Consortium" JSC Kabyldin Kaigeldy Maksutovich (jury Chairman), General Manager of Shell Kazakhstan company Bert Hazelaar, Renewable Energy Lead of Shell Kazakhstan company Harleen Sindhu, Managing Director – Director of Expertise Department of "Science Fund" JSC Myltykbaeva Lyazat Amanbekovna and Head of Department "Power generation and Fuel" of "Samruk-Energy" JSC Issenov Baghlan Kakimzhanovich identified three teams-winners of the competition 2018.



На фото: команда «KBTU United»
In the photo: «KBTU United» team



На фото: команда «NU SynGas»
In the photo: «NU SynGas» team



На фото: команда «Association of Innovators»
In the photo: «Association of Innovators» team

1 место заняла команда «KBTU United» (выигрыш 10 000 долларов США, члены команды: студенты Казахстанско-Британского технического университета А.Дулатбаев, А.Тулегенова, А.Махмуткалиева, А.Соболева, А. Джарылгапова).

2 место заняла команда «NU SynGas» (выигрыш 5 000 долларов США, члены команды: студенты Назарбаев Университета Р.Полищук, Т.Мустафа, А.Пазылбеков, Д.Жолдасбай).

3 место выиграла команда «Association of Innovators» (выигрыш 3 000 долларов США, члены команды: студенты Алматинского университета энергетики и связи Д. Узакбаева и А. Кыдырбекова, студент КазНУ им. аль-Фараби Р.Пилпани и студент Назарбаев Университета А. Байсалов).

1 place took the team "KBTU United" (win \$ 10,000, team members: students of the Kazakh-British technical University A. Dulatbaev, A.Tulegenova, A.Mahmudkalieva, A.Soboleva, A. Dzharylgapova).

2nd place took the team "NU SynGas" (win 5 000 USD, the team members: students of the Nazarbayev University R.Polishchuk, T.Mustafa, A.Pazilbekov, D. Zholdasbai).

3rd place was won by the team "Association of Innovators" (win 3 000 US dollars, team members: students of Almaty University of energy and communications D.Uzakhbayeva and A.Kydyrbekova, the student of KazNU named after al-Farabi R. Pilpani and the student of Nazarbayev University A.Baysalov).

ОБУЧАЮЩИЕ МЕРОПРИЯТИЯ В РАМКАХ КОНКУРСА

Организаторы конкурса «Student Energy Challenge» летом 2018 года провели три вебинара для участников.

Вебинар – это интерактивный мастер-класс, который дает возможность получить информацию от опытных преподавателей дистанционно, из любой местности, в режиме реального времени.

Основной целью организации вебинаров для команд-участниц конкурса являлось усовершенствование их навыков работы в команде, формирование правильного подхода к представлению проекта, налаживание коллаборации между членами команд для решения общих задач.

В июне-июле текущего года при поддержке Академии бизнеса ЕУ были проведены два интересных и полезных для студентов вебинара, касающиеся вопросов работы в проектной команде и умения подготовки эффективной презентации. Преподаватели Академии бизнеса ЕУ Алуа Ахметова и Оксана Шинтемирова сумели вовлечь студенческую аудиторию в активное слушание во время вебинара.

Летний сезон обучающих мероприятий в рамках конкурса закрыл своим вебинаром казахстанский ученый, стартап которого привлек инвестиции в размере \$1 млн от греческого венчурного фонда и нескольких ангел-инвесторов в Лондоне – Артур Саудабаев. Он рассказал о методе выступления в стиле elevator pitch и о своем опыте презентации в различных конкурсах.

Организаторы конкурса выражают благодарность А. Саудабаеву за предоставленную возможность разместить презентацию на сайте Ассоциации для ознакомления с широкой аудиторией (<http://kazenergy.com/ru/press-center/news/1386/>).

TRAINING ACTIVITIES IN THE FRAMEWORK OF COMPETITION

The organizers of Student Energy Challenge in summer 2018 held three webinars for participants.

Webinar is an interactive master class that gives you the opportunity to get information from experienced teachers remotely, from any location, in real time.

The main purpose of organizing webinars for the teams participating in the competition was to improve their skills in team work, to form the correct approach to the presentation of the project, to establish collaboration between team members to solve common problems.

In June-July this year, with the support of the EY Academy of business, two interesting and useful webinars were held for students, concerning the issues of working in the project team and the ability to prepare an effective presentation. Teachers of the EY Academy of business Alua Akhmetova and Oksana Shintemirova managed to involve the student audience in an active hearing during the webinar.

The summer season of training events in the framework of competition was closed by a Kazakh scientist, whose startup attracted investments of \$1 million from the Greek venture Fund and several angel investors in London – Arthur Saudabayev. He spoke about the method of performance in the style of elevator pitch and about his experience of presentation in various competitions.

The organizers of the competition are grateful to A.Saudabayev for the opportunity to post a presentation on the website of the Association for acquaintance with a wide audience (<http://kazenergy.com/ru/press-center/news/1386/>).

During the webinars, the lecturers shared information about the structure and design of the presentation, the rules of using the text, illustrations, in general, how to “profitably” present their project work, revealed in detail the structure of the presentation in a short period of time, told

Во время вебинаров лекторы поделились информацией о структуре и оформлении презентации, правилах использования текста, иллюстраций, в целом, как «выгодно» презентовать свои проектные работы, подробно раскрыли структуру выступления за короткий промежуток времени, рассказали какими навыками и личностными качествами должны обладать презентующие.

ПРОДВИГАЯ НОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ МЫШЛЕНИЯ NXPLORERS

4-5 октября 2018 года, в Назарбаев Университете для 8 команд конкурса «Student Energy Challenge» прошел тренинг NXplorers «Новые технологии мышления».

Программа тренинга NXplorers была разработана компанией «Шелл» и «Shaping Learning», его методология сочетает подходы системного мышления, сценарного планирования и теории изменений.

Программа NXplorers «Новые технологии мышления» – специализированная методика, предлагающая инструменты и особые навыки для молодого поколения, а также позволяющая находить нестандартные решения проблем реального мира на основе сотрудничества и с использованием инновационных и междисциплинарных подходов.

Команда «Association of Innovators»: «Тренинг NXplorers научил нас смотреть на процесс создания и работы над проектом по-новому. Мы поняли, как можно задачу проработать методом, где необходимо использовать много различных эффективных инструментов анализа, конструировать и продумывать воздействие многих факторов и тем самым находить наилучшее решение. Мы практиковались в умении задавать правильные

what skills and personal qualities the presenters should have.

PROMOTES NEW TECHNOLOGY THINKING BY NXPLORERS

On October 4-5, 2018, NXplorers training “New technologies of thinking” was held for 8 teams of the Student Energy Challenge at Nazarbayev University.

The training program NXplorers was developed by Shell and “Shaping Learning”, its methodology combines the approaches of systems thinking, scenario planning and theory of change.

Nxplorers “New thinking technologies” program is a specialized methodology that offers tools and special skills for the younger generation, as well as allowing to find non-standard solutions to real world problems through cooperation and using innovative and interdisciplinary approaches.

«Association of Innovators» team: “The NXplorers training taught us to look at the process of creating and working on the project in a new



На фото: момент представления проекта
In the photo: the moment of project presentation



На фото: участники тренинга
In the photo: participants of the training

вопросы и находить на них ответы, научились фокусировать внимание на конкретных вещах и анализировать ситуацию с разных сторон. Благодарим за организацию и возможность принять участие в таком обучающем мероприятии».

Команда «Chemical Energy»: «На тренинге NXplorers «Новые технологии мышления», мы получили навыки, которые пригодятся не только в профессиональной сфере, но и в жизни. Познакомились с новыми инструментами анализа, прогнозирования будущего, находить новые пути достижения цели, используя критическое мышление. Большое спасибо за организацию данного конкурса, который поспособствовал развитию нашего профессионального и личного роста. Это дает нашему поколению стимул развиваться, познавать и открывать новые возможности



way. We understood how the task can be worked out by a method where it is necessary to use many different effective analysis tools, to design and think over the impact of many factors and thus to find the best solution. We practiced in the ability to ask the right questions and find answers to them, learned to focus on specific things and analyze the situation from different angles. Thank you for the organization and the opportunity to participate in this training event”.

«Chemical Energy» team: “At the NXplorers training “New technologies of thinking”, we have received skills that will be useful not only in the professional sphere, but also in life. We got acquainted with new tools of analysis, forecasting the future, finding new ways to achieve the goal, using critical thinking. Thank you very much for organizing this competition, which contributed to the development of our professional and personal growth. This gives our generation an incentive to develop, learn and discover new opportunities for themselves. We hope that in the future the same competitions will be held, where we, the younger generation, will be able to unlock our potential and will contribute to the development of our country”.

NU SynGas team: “The training allowed us to dive into the real projects. Various techniques were used to analyze the idea, from its origin to implementation. I believe that this training would be very useful before the final of the “Student Energy Challenge”, as the tools that we have been

для себя. Надеемся, что в дальнейшем будут проводиться такие же конкурсы, где мы, молодое поколение, сможем раскрыть свой потенциал и будем способствовать развитию нашей страны».

Команда NU SynGas: «Тренинг позволил нам погрузиться в реальные проекты. Были использованы различные приемы, которые применяются при анализе идеи, от ее возникновения до реализации. Я считаю, что этот тренинг был бы очень полезен до проведения финала «Student Energy Challenge», так как инструменты, которым мы были обучены, можно с точностью применять при анализе наших проектов».

По завершению всем участникам тренинга были вручены сертификаты.

ВОВЛЕЧЕНИЕ МОЛОДЫХ ЛЮДЕЙ В ПРОЕКТЫ KAZENERGY

Молодежь – это поколение людей, проходящих стадию взросления, т.е. становление личности, усвоение знаний, социальных ценностей и норм, необходимых для того, чтобы состояться как полноценный и полноправный член общества.

Согласно Закону Республики Казахстан «О государственной молодежной политике» от 9 февраля 2015 г., «молодежью» являются граждане РК в возрасте от 14 до 29 лет.

В послании Президента РК от 05.10.2018г. «Рост благосостояния казахстанцев: повышение доходов и качества жизни» молодежь представлена в качестве драйвера и базового ресурса социальной и духовной модернизации.

Результаты социологических исследований НИЦ «Молодежь» (2017г.) показали, что количество молодежи составляет порядка 4 000 000 человек, таким образом, в структуре

trained, can be used with precision in the analysis of our projects”.

At the end of the training, all participants were awarded certificates.

INVOLVEMENT OF YOUNG PEOPLE IN KAZENERGY PROJECTS

Youth is a generation of people going through the stage of growing up, i.e. the formation of personality, the assimilation of knowledge, social values and norms necessary to take place as a full and competent member of society.

According to the Law of the Republic of Kazakhstan “On state youth policy” of February 9, 2015, “youth” are citizens of Kazakhstan aged 14 to 29 years.

In the message of the President of Kazakhstan dated 05.10.2018 “Growth of welfare of Kazakhstan people: increase of income and quality of life” youth is presented as a driver and a basic resource of social and spiritual modernization.

The results of sociological research of SRC “Youth” (2017) showed that the number of young people is about 4 000 000 people, thus, in the structure of modern Kazakh society, the age category of young citizens occupies 22.3% of the total population of the country.

State youth policy in Kazakhstan is implemented through specialization in certain areas. Thus, in the sphere of labor and employment, the state youth policy is implemented through the implementation of programs focused on youth employment, the involvement of young people in public works and training courses, etc.

In the field of education, the state youth policy is implemented through projects aimed at training young people, retraining and advanced training, development of vital skills, etc.

KAZENERGY Association (hereinafter –

современного казахстанского общества возрастная категория молодых граждан занимает 22,3% от общей численности населения страны.

Государственная молодежная политика в Казахстане реализуется через специализацию в определенных сферах. Так, в сфере труда и занятости государственная молодежная политика осуществляется посредством реализации программ, ориентированных на занятость молодежи, вовлечения молодежи в общественные работы и обучение на курсах профессиональной подготовки и др.

В сфере образования государственная молодежная политика реализуется посредством проектов, ориентированных на обучение молодежи, переподготовку и повышение квалификации, развитие жизненно важных навыков и т.д.

Ассоциацией KAZENERGY (далее – Ассоциация) также реализуются мероприятия, содействующие развитию молодежной политики Казахстана. С 2007 года при совместном участии членов, Ассоциация поддерживает инициативы молодежи в разработке инновационных проектов в отрасли, реализует стипендиальные и грантовые программы для получения технического и профессионального, высшего и послевузовского образования от ведущих компаний отрасли – членов Ассоциации.

Молодежный форум KAZENERGY, проводимый ежегодно, стал узнаваемой молодежной площадкой, к участию в котором приглашаются различные эксперты, HR специалисты, молодые стартаперы/предприниматели, молодежные профессиональные и научные сообщества. В рамках форума, в партнерстве с членами Ассоциации, для молодежи постоянно организуются турниры, олимпиады, брейн-ринги. В этом году совместно с «Шелл-Казахстан» второй раз проводится интеллектуальный конкурс «Student Energy Challenge», также в прошлом году была

the Association) also implements activities to promote the development of youth policy in Kazakhstan. Since 2007, with the joint participation of members, the Association supports youth initiatives in the development of innovative projects in the industry, implements scholarship and grant programs for technical and professional, higher and postgraduate education from the leading companies of the industry – members of the Association.

KAZENERGY Youth forum, held annually, has become a recognizable youth platform, to participate in which various experts, HR specialists, young startupper/entrepreneurs, youth professional and scientific communities are invited. Within the framework of the forum, in partnership with members of the Association, tournaments, olympiads, brain-rings are constantly organized for young people. This year, together with Shell-Kazakhstan, the intellectual competition “Student Energy Challenge” is held for the second time, and last year the program “Mentoring without borders” was launched.

The main purpose of the organization of all the above KAZENERGY youth projects is to promote the exchange of experience of young people during the events. Participation in our projects allows young people to present their ideas and developments that can potentially become a solution in the development of the industry; encourages young people to think about their value systems; develop and promote equality and understanding between generations.

Education of young people and their participation in educational projects is the development of independence, a sense of responsibility, the ability to adapt to the changes taking place in the economy and society as a whole. Thus, the above projects will be able to teach the younger generation to solve their problems throughout life and will assist in the formation of personality.

We are grateful to the members of the Association for their help in implementing projects related to the formation of youth as a strong

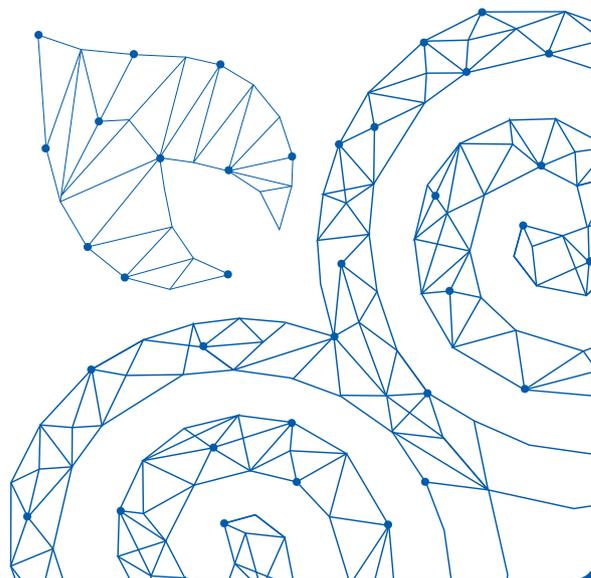
запущена программа «Наставничество без границ».

Основная цель организации всех вышеперечисленных молодежных проектов KAZENERGY состоит в содействии обмену опытом молодежи в ходе мероприятий. Участие в наших проектах позволяет молодым людям представить свои идеи и разработки, которые потенциально могут стать решением в развитии отрасли; стимулирует молодых людей к задумке своих систем ценностей; развивать и содействовать достижению равенства и понимания между поколениями.

Образование молодежи и их участие в образовательных проектах заключается в развитии самостоятельности, чувства ответственности, способности адаптироваться к преобразованиям, происходящим в экономике и обществе в целом. Таким образом, вышеуказанные проекты смогут научить молодое поколение решать стоящие перед ними задачи на протяжении всей жизни и окажут содействие в формировании личности.

Мы благодарны членам Ассоциации за помощь в реализации проектов, касающихся становления молодежи, как крепкого фундамента для отрасли. Объединив знания, опыт профессионалов отрасли и энтузиазм молодых, мы надеемся, что создадим более продвинутое поколение и перспективное будущее.

foundation for the industry. By combining the knowledge, experience of industry professionals and enthusiasm of the youth, we hope to create a more advanced generation and a promising future.





ОСНОВНЫЕ ИТОГИ
РАБОТЫ БЛОКА
ПО РАЗВИТИЮ
ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО
КАПИТАЛА
АССОЦИАЦИИ
KAZENERGY



THE MAIN RESULTS
OF THE UNIT FOR
THE DEVELOPMENT
OF HUMAN CAPITAL
OF THE KAZENERGY
ASSOCIATION

1. ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА KAZENERGY

По итогам конкурсного отбора, проведенного Комиссией по отбору кандидатов на оплату обучения за счет средств, выделяемых Подрядчиками (KPO B.V., NCOC N.V.) в соответствии с Окончательным соглашением о разделе продукции подрядного участка Карачаганакского нефтегазоконденсатного месторождения и Соглашения о разделе продукции по Северному Каспию, в состав которой также входят представители министерств энергетики и образования РК, ТОО PSA, одобрена оплата обучения за счет недропользователей 587 студентам ВУЗов и колледжей из 17 регионов страны, среди которых наибольшее количество поступивших из Атырауской, Жамбылской, Западно-Казахстанской, Актюбинской областей, городов Алматы и Астана. С целью автоматизации данного процесса разработана и внедрена система сбора, обработки и хранения данных, позволяющая проводить голосование, формировать и выгружать отчеты в электронном формате.

Компанией ШЕВРОН выделена спонсорская помощь для предоставления стипендии 11 студентам ВУЗов РК и 12 студентам колледжей РК.

1. KAZENERGY EDUCATIONAL PROGRAM

According to the results of the competitive selection conducted by the commission on the selection of candidates for training at the expense of funds allocated by Contractors (KPO B.V., NCOC N.V.) in accordance with the Final agreement on the production sharing of the contract area of the Karachaganak oil and gas condensate field and the production sharing Agreement for the North Caspian sea, which also includes representatives of the ministries of energy and education of Kazakhstan, PSA LLP, payment of tuition at the expense of subsoil users was approved for 550 students of Universities and colleges from 17 regions of the country, including the largest number of students from Atyrau, Zhambyl, West Kazakhstan, Aktobe regions, Almaty and Astana. In order to automate this process, a system of data collection, processing and storage has been developed and implemented, which allows to vote, generate and upload reports in electronic format.

CHEVRON company has provided sponsorship to grant scholarships to 11 students of Universities of Kazakhstan and 12 students of colleges of Kazakhstan.



2. КООРДИНАЦИОННЫЙ СОВЕТ ПО РАЗВИТИЮ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА KAZENERGY

В 2018 году состоялось 2 заседания Координационного совета по развитию человеческого капитала Ассоциации KAZENERGY (далее – Координационный совет). В рамках деятельности Координационного совета рассматривались вопросы социального партнерства в нефтегазовой отрасли, создания безопасных условий труда, правоприменительной практики трудового законодательства РК, гендерной и молодежной политики в отрасли, реализации грантовых и стипендиальных программ.

В текущем году Координационным советом обсуждались и были одобрены два Дополнительных соглашения к Отраслевому соглашению на 2017-2019 гг. по установлению минимального размера месячной тарифной ставки работника первого разряда, минимальные пределы межразрядного коэффициента в отрасли и проект Дополнительного соглашения по гармонизации Отраслевого, с подписанным в этом году Генеральным соглашением на 2018-2020 годы.

Вместе с тем, был рассмотрен и рекомендован к дальнейшей работе проект Дорожной карты по снижению производственного травматизма в нефтегазовой отрасли на 2019-2021 годы, в который вошли около 80 предложений по актуализации нормативных правовых актов от членов Ассоциации и социальных партнеров.

2. COORDINATION COUNCIL FOR HUMAN CAPITAL DEVELOPMENT KAZENERGY

In 2018, 2 meetings of the Coordination council for human capital development of the KAZENERGY Association (hereinafter – the Coordination Council) were held. Within the framework of the activities of the Coordination council the issues of social partnership in the oil and gas industry, the creation of safe working conditions, law enforcement of labor legislation of Kazakhstan, gender and youth policy in the industry, the implementation of grant and scholarship programs were considered.

This year, the Coordinating council discussed and approved two Additional agreements to the Industry agreement for 2017-2019 on the establishment of the minimum monthly tariff rate of the first category employee, the minimum limits of the inter-digit coefficient in the industry and the draft Additional agreement on the harmonization of the Industry, with the General agreement for 2018-2020 signed this year.

At the same time, the draft Roadmap for reducing industrial injuries in the oil and gas industry for 2019-2021 was considered and recommended for further work, which included about 80 proposals for updating regulatory legal acts from members of the Association and social partners.



3. РАБОТА ПО АНАЛИЗУ ПРАВОПРИМЕНИТЕЛЬНОЙ ПРАКТИКИ

Ассоциация активно участвует в работе Экспертной группы по анализу правоприменительной практики при Министерстве труда и социальной защиты населения Республики Казахстан. В 2018 году состоялось 16 заседаний Экспертной группы. Всего от членов Ассоциации было направлено порядка 70 предложений, из них, около 40 приняты и учтены в Концепции проекта Закона РК «О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты РК по вопросам труда», одобренной на Межведомственной комиссии по вопросам законопроектной деятельности.

В Концепцию вошли предложения Ассоциации по предоставлению персонала, смешанной ответственности при расследовании несчастных случаев, расширению возможностей прикомандирования работников к другим юридическим лицам и другие вопросы.

3. WORK ON THE ANALYSIS OF LAW ENFORCEMENT PRACTICE

The Association actively participates in the work of the Expert group on the analysis of law enforcement practice under the Ministry of labor and social protection of the Republic of Kazakhstan. In 2018, 16 meetings of the Expert group were held. In total, about 70 proposals were sent from the members of the Association, about 40 of them were adopted and taken into account in the Concept of the draft Law "On amendments and additions to some legislative acts of Kazakhstan on labor issues", approved by the Interdepartmental Commission on legislative activities.

The Concept includes the proposals of the Association to provide personnel, mixed liability in the investigation of accidents, expansion of opportunities for secondment of employees to other legal entities and other issues.

4. РАЗВИТИЕ ГЕНДЕРНОЙ ПОЛИТИКИ

В текущем году на площадке Ассоциации состоялось 2 заседания Исполнительного комитета Женского энергетического клуба KAZENERGY (далее – ЖЭК). В рамках заседаний были обсуждены планы работ на 2018-2019 гг.: проведение региональных выездных встреч с женщинами, трудящимися в нефтегазовых компаниях, с целью рассмотрения проблем профессионального развития и возможностей их решения; организация Форума и запуск цифровой программы наставничества в 2019 году; реализация информационно-аналитического обзора «Роль женщины в энергетике» и др. вопросы.

Вместе с тем, представители ЖЭК приняли участие в специальной сессии «Гендерная политика в энергетическом секторе», проходившей 1 октября т.г. в рамках Всемирного нефтяного совета. С приветственной речью от ЖЭК выступила Айзада Аккайсиева, финансовый директор Kazmortransflot UK Ltd, председатель ЖЭК. Одним из спикеров сессии выступила Айгуль Байтурова, руководитель Блока управления изменениями Центра трансформации бизнеса АО «KEGOC», на тему «KEGOC: успех женщин «неженской» профессии». В ходе выступления были озвучены роль и вклад женщин в развитие компании и единой энергетической системы РК, структура персонала KEGOC по гендерному признаку, а также проекты, в реализации которых принимают участие женщины.

4. THE DEVELOPMENT OF A GENDER POLICY

This year, 2 meetings of the Executive Committee of the KAZENERGY Women Energy Club (hereinafter – WEC) were held at the site of the Association. In the framework of the meetings the sides discussed plans for 2018-2019: holding regional meetings with the visiting women workers in oil and gas companies, with the aim of addressing issues of professional development and possibilities of their decision; the Forum organization and launch of digital mentoring program in 2019; implementation of information and analytical survey “The Role of women in energy” and other issues.

At the same time, the representatives of the WEC took part in the special session “Gender policy in the energy sector”, held on October 1 this year in the framework of the World Petroleum Council. With a welcoming speech from the WEC spoke Aizada Akkaysieva, Financial Director of Kazmortransflot UK Ltd, Chairman of the WEC. One of the speakers of the session were made by Aigul Baiturova, Head of Change Management Lead business of the “KEGOC” JSC, on the topic “KEGOC: the success of women of “male” profession”. During the speech, the role and contribution of women to the development of the company and the unified energy system of Kazakhstan, the structure of KEGOC staff on gender basis, as well as projects in which women participate were announced.

