

ҰРПАҚТАР ДИАЛОГЫ:

ЭНЕРГИЯ ЖӘНЕ ӨЗАРА ЭРЕКЕТТЕСУ

ДИАЛОГ ПОКОЛЕНИЙ:

энергия и взаимодействие

2018ж.



МАЗМҰНЫ

- 5 Кіріспе
- 6 I бөлім Ұрпақтың түрлері және ерекшеліктері
Бірінші бөлім әр түрлі ұрпақтан келген адамдардың әлемді қабылдауының ерекшеліктерін қарастыруға арналған. Соңғы уақытта ұрпақтың ерекшеліктері қызығушылық тудырады және кадр әлеуетін қалыптастыру, дамыту және басқару кезінде тәжірибелік міндеттерді шешу кезінде қолданылады. Мұнда Сіз қандай ұрпақ түрлері бар, жұмыспен қамту және еңбек, оқыту және білім алу мәселелеріне әртүрлі ұрпақтың қалай қарайтындығы, оларды қалай ынталандыруға болатыны туралы ақпаратпен таныса аласыз.
- 7 «X Y Z» деген кімдер?
Оқытудың ерекшеліктері мен түрлі ұрпақ өкілдерінің білім алу трендтері
- 12 Әр-түрлі ұрпақтың жұмыспен қамту және еңбек мәселелеріне деген қатынасы
- 18 Қызметкерлердің 4 ұрпақ жүйесінде қалай жұмыс жасау керек?
- 26 Как работать в системе 4-х поколений сотрудников?
- 34 II бөлім: KAZENERGY жастарды қолдау жөніндегі жобалары
Брошюраның екінші бөлімінде Сізге Дүниежүзілік мұнай кеңесі аясында өткен іс-шаралар және KAZENERGY қауымдастығының адами капиталды дамыту бойынша блогы жұмысының негізгі қорытындылары туралы ақпарат ұсынылады.
- 40 Министрліктің жастармен кездесуі
- 42 KAZENERGY «Ұрпақтар энергиясы (білім, жұмыспен қамту, сенім мен алуан-түрлілік)» жастар конференциясы
- 51 «Student Energy Challenge» командалық зияткерлік байқауы
- 59 Байқау шеңберіндегі оқыту іс-шаралары
- 60 NXplorers ойлаудың жаңа технологияларын алға жылжыта отырып
- 62 KAZENERGY жобаларына жастарды тарту
- 65 KAZENERGY қауымдастығының адами капиталды дамыту бойынша блогы жұмысының негізгі қорытындылары



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

КІРІСПЕ

Әрқайсымыз үлкендерден «Біздің кезімізде былай болатын...» немесе «Қазіргі жастар...» деген сөздерді жиі естиміз. Жалғасы әр түрлі болуы мүмкін, бірақ осы сөздердің сарынында бір ностальгия байқалады, өткенді сағыну, қазіргі заманның өмір сүру салтын, ойлау қабілеттерін қабылдамау және тіпті оларға кінә арту. Солай бола тұра, адамдар есейе келе, артынан еріп келе жатқан жас буын олардан әлдеқайда ерекшеленетінін байқайды. Және олардың құндылықтарын түсіне бермейді.

Қазіргі уақытта отандық және әлемдік қоғамдарда ұрпақ туралы диалогтар жанданды. Бір уақытта туған адамдар кейбір әлеуметтану қауымдастығын құрайды және олардың алдыңғы және кейінгі ұрпақтарынан ерекшеленетін ұқсас белгілерге ие екендігі туралы идея салыстырмалы түрде жаңа.

«Ұрпақтар диалогы: энергия және өзара әрекеттесу» брошюрасында жазушылар мен философтар бірнеше мәрте көтерген және қазіргі заманда анағұрлым өзектене түсетін тақырып ашылып отыр.

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.



I БӨЛІМ ҰРПАҚТЫҢ ТҮРЛЕРІ ЖӘНЕ ЕРЕКШЕЛІКТЕРІ

I ЧАСТЬ: РАЗНОВИДНОСТИ И ОСОБЕННОСТИ ПОКОЛЕНИЙ

«X Y Z» ДЕГЕН КІМДЕР?

Алғашқы рет жас ерекшеліктерінің айрықша белгілері туралы 1990-ші жылдардың басында АҚШ-тан келген зерттеушілер Нейл Хоув және Уильям Штраус сөз қозғаған болатын. Олар әртүрлі ұрпақ құндылықтарындағы айырмашылықтарға негізделген теорияны құрды. Бұл айырмашылықтар олардың себептері, мысалы, әлеуметтік-экономикалық даму, саясаттағы жағдай, қоғамның технологиялық дамуы және т. б. сияқты зерттелді.

Штраус пен Хоув ұрпақ деп шамамен 20 жылдай уақыт аралығында туылған барлық адамдардың жиынтығы ретінде анықтайды. Авторлардың пікірінше, буынды келесі критерийлерге сәйкес келсе анықтауға болады:

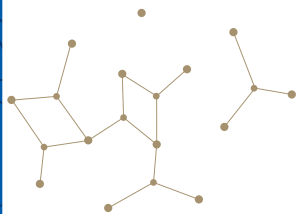
біріншіден, бір буын өкілдері бір тарихи дәуірді бөліседі, олар бірдей маңызды тарихи оқиғалар мен әлеуметтік кезеңдерге тап болады;

екіншіден, олар жалпы нанымдар мен мінез-құлық үлгілерін бөліседі;

үшіншіден, өздерінің құрдастарымен бөлісетін тәжірибесі мен ерекшеліктері туралы біле отырып, бір буын өкілдері осы ұрпаққа деген көзқарасты да бөліседі¹.

Қазіргі кезде бұл теория тәжірибеде қолданылады, себебі өте тиімді, оның ішінде бизнес саласында да тиімді болып табылады.

Қазіргі заманның жас теориясы 6 ұрпақты біріктіреді. Бұл жұмыс ішінде біз үш ұрпақты қарастырамыз – X, Y және Z және қосымша – бэби-бумерлер ұрпағы.



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 промежутке 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.

1 «Ұрпақтар теориясы» - <https://ru.wikipedia.org/> | «Теория поколений» - <https://ru.wikipedia.org/>



ҰРПАҚТАРДЫ ЖІКТЕУ²

Атауы	Негізгі тарихи оқиғалар	Кезең
Жеңімпаздар	1905 және 1917 жж. революциялар, коллективизация, электрификация	1903-1923 жж.
Үнсіз	Сталиндік құғын-сүргін, Екінші дүниежүзілік соғыс, қираған елді қалпына келтіру, антибиотиктердің шығарылуы	1924-1943 жж.
Бэби-бумерлер	Жылымық, ғарышты жаулап алу, КСРО-әлемдік супердержава, қырғи-қабақ соғыс	1944-1963 жж.
X ұрпағы	Қырғи-қабақ соғыстың жалғасы, қайта құрылулар	1964-1984 жж.
Миллениум (Y) ұрпағы	КСРО ыдырауы, терактілер мен әскери қақтығыстар, ұялы телефондар мен интернеттің пайда болуы	1985-2003 жж.
Хоумлендер/ Digital native (Z) ұрпағы	Интернет, ұялы және сандық технологиялардың дамуы	2004-2024 жж.

Экономика, ғылым, өнер, саясат сияқты түрлі салалардағы трендтердің көп санын талдай отырып, теория авторлары шамамен 80 жыл сайын осы трендтердің бағыттылығы ұқсас болуына назар аударды. Бұл әр түрлі кезеңдердің ұқсастығы ұқсас құндылықтармен ұрпақтардың қалыптасуына алып келеді. Осы 80 жылдық циклдің ішінде екі онжылдықта кезеңдер бөлінеді, олар осы кезеңдердің негізгі экономикалық үрдістері арасында жүргізілген ұқсастыққа сәйкес жыл мезгілдері бойынша аталды: «Көктем», «Жаз», «Күз», «Қыс». Ұрпақ дүниеге келгенше, оларды сол маусымның алдыңғы ұрпағының келесі «іске асырылуы» деп атайды. XX және XXI ғасырларда сәйкестік бейнесі осылай көрінеді³:

	Экономикалық даму векторы (жеңілдетілген)	XX ғасыр	XXI ғасыр
«Қыс»	Дағдарыс	Үнсіз (1932-1943 жж.)	Хоумлендерлер (2004-2024 жж.)
«Көктем»	Көтерілу	Бэби-бумерлер (1943-1963 жж.)	2025-2044 жж.
«Жаз»	Тұрақты	X (1964-1984 жж.)	2045-2065 жж.
«Күз»	Қорытынды шығару және құлдырау	Жеңімпаздар (1903-1923 жж.)	Миллениумдер (1985-2003 жж.)

2 RuGenerations, Е.Шамис жобасының деректері және #Y ұрпағы және #Z ұрпағы Күн астында жеке орындарын іздеу «Петербург саясаты» Қорының Презентациясы бойынша, 2017 жылдың 18 сәуірі.

3 «Ұрпақтар теориясы: Бэби-бумерлер» стратегиясы, Е.Шамис, Е.Никонов, 2-ші басылым, 2018 ж.

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.

Х ҰРПАҒЫ

Х ұрпағы – 1964 жылдан 1984 жылға дейін туған адамдар. Олардың айрықша ерекшеліктері тек өзіне ғана сене алу, баламалы түрде ойлау, әлемде не болып жатқандығы туралы хабардар болу, таңдауға және өзгеруге даярлығы. Негізінен, осы жас санатының адамдары қажырлы еңбек пен жеке табысқа жетуге бағытталған жалғыз адам. Олар жиі бір бағытты ұстана отырып, ұзақ жылдар бойы мансап бойынша алға ілгерілеу және көтерілу².

Ү (миллениумдер) ҰРПАҒЫ

Ү ұрпағының адамдары 1985-2003 жылдар аралығында дүниеге келді. Олардың мақсаттылық пен табыстылық туралы түсініктері ерекшеленеді: көп жағдайда оларға кәсіби өсуді төмен сатыдан бастауды ұнатпайды, бірнеше жылдан кейін оларды арттырады деп ойлайды. Олардың негізгі бағдары-дереу өсу. Бұл олардың жетіспеушілігі деп саналады.

Алайда бұл кемшілікті бірден бірнеше салада барынша хабардарлық пен кәсібилікке ұмтылумен ішінара ақтауға болады, себебі бұл адамдар үшін бір ғана бағыттың маманы болу мүмкін емес².

Z (homelanders/digital native) ҰРПАҒЫ

Бұл 2004-2024 жылдар кезеңінде туған және туылатын жас ұрпақ. Олар ата-аналардың сапалы өмірін қамтамасыз етуге ұмтылатын қамқорлығы мен махаббатын сезінеді. Олардың «өсуінің» қолайлы жағдайлары салауатты құндылық жүйесін дамытуға, жеке тұлғаны бұзбайтын, өз мүмкіндіктерін ашуға көмектесетін қарым-

ПОКОЛЕНИЕ Х

Поколение Х – 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 Ү (миллениумы)

Люди поколения Ү 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

² RuGenerations жобасының деректері бойынша, Е.Шамис және «Петербург саясаты» Қорының Презентациясы #Ү ұрпағы және #Z ұрпағы Күн астында жеке орындарын іздеу, 2017 жылдың 18 сәуірі.

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

қатынас құра білуге ықпал етеді деп болжауға болады.

Бұл сандық әлемде туған және оның мүмкіндіктері туралы хабардар ұрпақ, бұл ғылым мен технологияларды одан әрі дамыту үшін өте маңызды.

Олар қауіпсіздік пен тұрақтылықты, тыныштық пен гүлденуді қалайды, өйткені бұл ұрпақ әлемдік күйзелістерді: терактілер мен экономикалық дағдарыстарды сезінеді⁴.

БЭБИ-БУМЕРЛЕР

Бэби-бумерлер санатына 1944-1963 жылдар аралығында туған адамдар жатады. Осы кезеңде туған адамдарға тән негізгі құндылықтар: өз күштеріне сенім және «жарқын болашақ», шексіз оптимизм, жеке тұлға ретінде өсуге қызығушылық және үздік болуға ұмтылу, салауатты және адал бәсекелестік, сонымен қатар бұл ұжымдық құндылықтар, командалық рух, жастыққа табыну.

Осының бәрі бэби бумерлер ұрпағының өкілдеріне қатысты өз кәсібіне және қызметкерлері болып табылатын ұйымға да көрініс табады. Олар еңбектеніп, жұмыста кідіріп, іс жүзінде «жұмыс істеу үшін өмір сүретін» ұрпақ болып табылады. Олар үшін ерекше құндылық – жеке және ұжымдық табыс. Демек, бэби-бумерлер жақсы командаларды қалыптастыра алады, ортақ мақсатқа жету және жұмысты орындау үшін жауапкершілікті өз мойнына алады. Олар ойлаған мақсаттарына жету үшін тіпті демалыс және мереке күндерін қия алады⁵.

предположить, что благоприятные условия их «возращивания» 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.

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

5 «Ұрпақтар теориясы» - <https://ru.wikipedia.org/> - «Теория поколений»

ӘР ТҮРЛІ ҰРПАҚ ӨКІЛДЕРІН ОҚЫТУ ЕРЕКШЕЛІКТЕРІ МЕН БІЛІМ АЛУ ТРЕНДТЕРІ

Х ұрпағының өкілдері жаһандық саяси өзгерістер дәуірінен және әртүрлі технологиялық жаңалықтарды енгізуден өтті. Бұл адамдар баламалы ойлауға, жаңаша оқуға, таңдау жасауға және бейімдеуге қабілетті деп саналады⁵.

Кейінгі буынның алдында Х технологиялары әлеуметтік трансформациялардың жарылысын тудырып, бірнеше рет өзгерді. Дәл осы ұрпақ өмірді интернеттен тыс біледі. Олар ақпараттық технологиялардың артықшылықтары мен кемшіліктерін және олардың өзгеру қарқынын салыстыра және түсіне алады. «Тарихта ешқашан осындай ұрпақ енді болмайды»⁷.

«Мектепалды икс оқушыларының» бос уақыты өте көп болды. Бұл ретте, «жақсы бала» бос уақытында бір нәрсемен міндетті түрде айналысуы керек деп есептелді, сондықтан «икс» мектебінде оқыту кезеңінде үш-бес, кейде одан да көп үйірмеге бір мезгілде жіберді (спорттық, музыкалық, көркем өнер мектептері және тағы басқалары)⁸.

Мектепте негізгі оқудан басқа «икс» басқа да қызметпен айналысты: кезекшілік, кіші сыныптармен жұмыс, сыныптарды жинау, қоғамдық өмірге қатысу, жиындар, ата-аналар кәсіпорындарына бару, макулатура жинау және т. б.⁶

«Икс» бастауыш мектебінің аяқталуына қарай өзіне мамандандыруды таңдай алды: ең мықты балалар арнайы мектептерге – спорттық, физика-математикалық және т. б. көшті⁶.

Х ұрпағының өкілдері өте еңбекқор және үлгілі студенттер болған және болып табылады, өйткені оларды шын мәнінде

ОСОБЕННОСТИ ОБУЧЕНИЯ И ТРЕНДЫ ПОЛУЧЕНИЯ ОБРАЗОВАНИЯ ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ РАЗЛИЧНЫХ ПОКОЛЕНИЙ

Представители **поколения Х** прошли эпоху глобальных политических изменений и внедрения всевозможных технологических новшеств. Считается, что эти люди способны альтернативно мыслить, обучаться новому, делать выбор и приспосабливаться⁶.

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

5 «Ұрпақтар теориясы» - <https://ru.wikipedia.org/> - «Теория поколений»

6 <http://skyteach.ru>

оқыту оңай және олар білім мен тәжірибенің қажетті базасына ие. Бұл ұрпақтың кейбір өкілдері жаңа технологиялармен қиындықтар туындауы мүмкін, бірақ олардың көпшілігі технологиялық жаңашылдықтар табысқа жетудің кілті болып табылатынын түсінеді.

Ү ұрпағы туралы не айтуға болады? Оларды «батырлар» немесе «миллениумдар» деп те атайды. Бұл ұрпақ өкілдері еркін және ашулы адамдар болып табылады. Олар компьютерді оңай біледі, кез келген әңгімені еркін ұстай алады, виртуалдықтың не екенін жақсы біледі. Олардың қызығушылықтары мен көзқарастары өте кең және бұл өте маңызды, қызметке үлгі көзқарастың толық болмауы. Миллениумдар шығармашылықта, фриланста өздерін оңай табады, олар жеке еркіндік пен тәуелсіздікті бағалайды және қазіргі заман талабына сай⁵.

Ү адамдарды оқыту кезінде айрықша ерекшелік ретінде шалағайлықты, бірақ кең білімділігін айтуға болады. Олар қандай да бір тақырыпты егжей-тегжейлі зерттемейді – олар оған тек осы сәтте қажет нәрселерді ғана алады және одан әрі қозғалады. Олар бір сала немесе құбылыс туралы бәрін білуге ұмтылмайды-оның орнына олар барлығы туралы аз-аздап біле бастайды. Және қызығушылықты қанағаттандыру немесе қандай да бір міндетті орындау үшін қажетті білімнің белгілі бір «дозасын» ала отырып, тақырыпқа тез қызығушылық жоғалтады⁹.

Дәл осы Ү ұрпағының өкілдері скайп арқылы ағылшын тілін үйренуге артықшылық береді, сондай-ақ бір уақытта бірнеше шет тілдерін оңай үйрене алады. Мүмкін, олар өзін-өзі ұстай алмайтын болар, бірақ егер мақсаттар нақты қойылса, онда оларды сәттілік күтіп тұрғаны анық.

Олар жоғары білімді әлеуметтік саты және әлеуметтік мәртебені растау нысаны ретінде

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 веяниях⁵.

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 теме⁹.

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

7 Шестакова, И. Интернетке дейінгі дәуірдің тірі куәлары // Қоғам. Орта. Даму. №1, 2017 ж.

8 Шестакова, И. Живые свидетели эры До-интернета // Общество. Среда. Развитие. №1, 2017 г.

9 Шамис, Е. Никонов. "Ұрпақтар теориясы. Таңғаларлық Икс" кітабы, Мәскеу: 2018 ж.

Книга «Теория поколений. необыкновенный Икс», Е.Шамис, Е.Никонов, Москва, 2018 г.

9 http://zhurihin.ru/study_y

бағалайтындығы сөзсіз.

Ү ұрпағы тәлімгерлікті де бағалайды. Оқытушы қызығушылық танытып, студенттердің жұмыстарын мұқият және егжей-тегжейлі талқылаған кезде оларға кері байланыс өте маңызды. Бұл сын емес, жұмысты жақсарту бойынша уақтылы нақты ұсыныстар болуы тиіс.

Z ұрпағы цифрлық әлемде пайда болып қойған. Бұл жасөспірімдер өздерін қазіргі заманғы гаджеттерсіз елестете алмайды, олар өте тез есейеді, бұл жаңашыл әзірлемелер мен ақпараттық технологияларға жақсы бағдарланатын балалар. Олар цифрлық әлемде дүниеге келді және осы әлемде өзін жақсы сезінеді. Оларға оқу немесе жұмыс ұнамаса, олар үндемей қалмайды және оған шыдамайды. Z ұрпағының типтік өкілі басталған істі оңай тастайды және оған ерекшелігіне қарай сәйкес келетін басқа нәрсе табады.

Олар кез келген ақпаратты интернеттен алады, олар қолмен жазбайды және қала телефонын пайдаланғанды ұнатпайды. Осылайша, репетиторға барып тәлім алу туралы тіпті ұмытуға болады. Z ұрпағына егер шет тілін үйрену қажеттілігі туындай қалса, ол қандай да бір тіл форумында сол тілде сөйлеуші адамдарға жүгінеді немесе Duolingo типті үйрететін қосымшаға артықшылық береді. Мұндай студентті қандай-да бір міндеттерді шешуге шығармашылық сияқты немесе стандартты емес тәсілдемелер таңдауда үнемі көтермелеп отырған дұрыс.

Университет білімінің сөзсіз құндылығы жоқ деп болжануда және олардың көпшілігі үшін оқуды жалғастырудың орнына еңбек тәжірибесін алудың нұсқасы болуы мүмкін. «Generation Z» Нархоз университетінің зерттеулеріне сәйкес, Z қазақстандық буын өкілдерінің 33,5% - ы жоғары білімнің болуы оларға жоғары лауазымға немесе мәртебеге қол жеткізуге көмектеседі деп санайды¹⁰.

Бүгін адамның өмір бойы бір жұмыс, бір мамандану немесе тіпті бір мамандық болады

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

¹⁰ NARXOZ Business Review, «Generation Z» Халық шаруашылық университетінің зерттеуі, 2017 ж. NARXOZ Business Review, Исследование Университета Нархоз «Generation Z», 2017 г.

деп күту қиын. Сондықтан біліктілікті арттыру және қайта даярлау да жаңа шындықтың бөлігі болып табылады.

Lifelong learning – бұл адамның бүкіл өмір жолында кездесетін оның білім алуы және оны және іскерлігін дамытуы¹¹.

Үздіксіз оқыту тұжырымдамасы олардың жасына және қызмет саласына қарамастан адамдарды қамтуға тиіс және бұл ретте оларға кез келген оқу мүдделері мен артықшылықтарын іске асыру мен дамыту үшін мүмкіндіктер беруге тиіс деп болжайды.

Білім алушылардың жасына негізделген үздіксіз оқытудың келесі негізгі кезеңдерін атап көрсетуге болады¹².

Бірінші топ – 6-дан 25 жасқа дейінгі білім алушылар. Әдетте, бұл кезеңнен бастауыш мектептен жоғары оқу орындарына дейін барлық жұпақ өтеді. Бірақ мұнымен іс шектелмейді, өйткені формальды оқытудан басқа балалар мен жастар өз отбасында оқиды, қоғамдық ұйымдарға қатысады, көптеген адамдармен қарым-қатынас жасайды, белгілі бір мәдени ортада айналады, мұның бәрі формальды оқытумен қатар адамның зияткерлік, әлеуметтік және эмоциялық дамуының негізін қалайтын формальды емес оқыту болып табылады.

Екінші топ – 25-тен 55 жасқа дейінгі ересектер. Осы уақытқа дейін ресми білім, әдетте, аяқталған болса да, адамдар оқуды тоқтатпайды. Олар ресми түрде де, бейресми да кәсіби дамумен айналыса алады, қосымша білім алады, ғылыми жұмыспен айналыса алады, сонымен қатар олар өзінің жұмыс және күнделікті өмірінің міндеттерін шеше отырып, танысу және ой-өрісі аясын кеңейте отырып, жаңа біліктерді меңгере отырып және жаңа әуестікті құра отырып, білім алады.

Үшінші топ – 55 жастан асқан білім алушылар немесе «күміс студенттер». Бұл кезеңде адамдар өзін өз мүдделері мен қызығушылықтарына арнауға тамаша мүмкіндік алады – бұл әлеуметтік жұмыс, саяхат, қолмен жұмыс бұйымдары және

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 проходит 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, возвращаются 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

11 <http://bolognaby.org/index.php>

12 <http://bolognaby.org/index.php>

т.б. болуы мүмкін. Аға ұрпақ өз өмірінің ұғымдылығын сезінуі қажет, сондықтан қоғам олардың үздіксіз дамуы мен оқуына ықпал ете алатын қолдау өте маңызды¹³.

Әрбір адам, әсіресе, Z ұрпағының өкілдері мен миллениумдар ішінен өмір бойы үнемі оқу керек екендігіне дайындалу керек¹⁴.

БЭБИ-БУМЕРЛЕР

Толық және белсенді өмір сүре отырып, медицинаның жетістіктері мен қоршаған жағдайлардың арқасында «55+» жастағы адамдар ойын ережелерін өзгертеді. Олар бұрын осы жаста мүлдем қабылданбаған нәрселерді жасайды: компьютерлік бағдарламаларды меңгереді, жаңа техникалық құрылғылармен жұмыс істейді және ешқашан айналыспаған спорттың әр түрлерінде өздерін сынап көреді.

Бала кезінен бастап бэби-бумерлер білім мен білімнің маңыздылығын сезінді. Бэби-бумерлердің балалық шағында кез келген жүйелі білім алу маңызды деп саналды. Әр түрлі білім – университеттерде ғана емес, техникумдарда да жақсы саналды. Бұл ұрпақ кезінде барлығы жоғары білім ала алмады, бірақ диплом алуға ұмтылды, өйткені білімді адам жақсы өмір сүретіні анық болды: білімі бар қызметкерлерге жұмыста жақсы позициялар берді, оларды басшы лауазымдарға жылдам жылжытады, жас мамандарға «көтерме» және баспана бөлді. Осылайша, бэби-бумерлер өз білімі нәтижелерінің өмірге және оның сапасына жылдам әсерін көрді¹⁵.

Көптеген Бэби-бумерлер техникалық білім алды. Бұл дегеніміз, осы буын өкілдері техникалық қағидаларды түсінеді және жабдықтармен жұмыс істей алады. Сонымен қатар, ересек жастағы олардың көбі

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

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

14 <http://www.forbes.ru>, “Болашақ компанияларына қандай қызметкерлер қажет”, Инна Суматохина, MarksMan рекрутингтік компаниясының басқарушы серіктесі
<http://www.forbes.ru>, «Каким сотрудникам нужны компании будущего», Инна Суматохина, управляющий партнер рекрутинговой компании MarksMan

компьютерлермен және гаджеттермен жұмыс істеу тәжірибесін алды¹⁶.

Бэби-бумерлерге орнында тұрмау маңызды, олар өз біліктілігін жүйелі түрде арттырып, алған білімдерін пайдалана отырып, жаңа позицияларды иемденді¹⁵. Еуропада бэби-бумерлердің 79%-ы компания дамуынан қалыс қалмау үшін өз дағдыларын жетілдіру қажет деп атап өтті¹⁷.

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.

15 «Ұрпақтар теориясы: Бэби-бумерлер стратегиясы», Е.Шамис, Е.Никонов, 2-ші басылым, 2018 ж.

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

16 <https://rugenerations.su/> - «Бэби-бумерлер қазіргі нарықты қалай өзгертеді», Е. Шамис

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

17 <https://inosmi.ru/> - «Бум уақыты» | <https://inosmi.ru/> - «Времена бума»

ЖҰМЫСПЕН ҚАМТУ ЖӘНЕ ЕҢБЕК МӘСЕЛЕЛЕРІНЕ ӘР ТҮРЛІ ҰРПАҚТЫҢ ҚАТЫНАСЫ

Егер қызметкерлерді «кадрлық қабылдау» мәселесіне кешенді қарайтын болсақ, адам ресурстары жөніндегі мамандар XYZ ұрпақтарының айырмашылықтары туралы жақсы білу қажет, өйткені HR сөзбе-сөз «Human Resources» ретінде айтылады, ал бұл адам мұнда басты рөл атқарады дегені.

Заманауи HR-мамандардың назары адам мүмкіндіктеріне көбірек назар аударады. Компаниялар мен корпорациялардың материалдық базасы емес, қызметкерлердің әлеуеті олардың басты байлығы болып табылады.

Бұдан басқа, еңбек ресурстары нарығында ізденушілер үшін қиян-кескі күрес байқалады және одан жеңімпаз болу үшін әрбір ұрпақтың талантты өкілдеріне ең үздік шарттарды ғана ұсыну қажет. Бұған қоса, бұл адамдарды бірдей шкала бойынша бағалауға болмайды, өйткені оларда «өз өмірінің жұмысы» туралы қарама-қарсы түсінік болуы мүмкін. Қызметкерлердің уәждемесі ұрпақтар туралы теория тұрғысынан ғана жақсы түсінілуі мүмкін.

Персоналмен жұмыс істей отырып, әр түрлі ұрпақта әртүрлі қажеттіліктер болатынын түсіну қажет¹⁸.

ОТНОШЕНИЕ РАЗНЫХ ПОКОЛЕНИЙ К ВОПРОСАМ ЗАНЯТОСТИ И ТРУДА

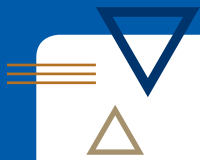
Если подходить к вопросу «кадрового набора» сотрудников комплексно, специалистам по человеческим ресурсам хорошо бы знать о различиях поколений XYZ, ведь HR дословно звучит как «Human Resources», а это значит, что человек занимает здесь главенствующую роль.

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.

18 «XYZ ұрпақтарының теориясы» - <https://4brain.ru/> | <https://4brain.ru/> - «Теория поколений xyz»



Х ҰРПАҒЫ

«Икстер» ерте жұмыс істей бастады және осылайша жаңа жағдайлар мен үнемі өзгеріп отыратын жағдайларға бейімделуді үйреніп үлгерді. Осы ұрпақтың құндылықтарынан еңбекқорлықты, кәсіби өсуге ұмтылысты, прагматизмді атап өтуге болады. Бұл адамдар үнемі өзін-өзі жетілдіріп, өз мақсатына жету керек деген сенімде ата-анасымен (бэби-бумерлермен) тәрбиеленді.

Х ұрпағы үшін негізгі әлеует корпоративтік мәдениетке кірігу қажеттілігі, болашаққа сенімді болу ниеті және өз жұмысының барлық бөлшектерін нақты білу болып табылады. Бұған қоса, әлеует ретінде оқыту және жеке өсу процесінде үнемі болуға мүмкіндік беруді пайдалану ұсынылады. Егер мәселенің қаржылық жағы туралы айтатын болсақ, Х ұрпағына жататын адамдар үшін белгіленген жалақы қызықты.

HeadHunter Украина Халықаралық Кадрлық порталының зерттеу мәліметтеріне сәйкес¹⁹, Х ұрпағының қызметкерлері, кіші әріптестерінің пікірінше, олардан жауапкершілік, тұрақтылыққа ұмтылу, қажырлы еңбек, азаматтық сананың жоғары деңгейі, әлеуметтік кепілдікке назар аудару сияқты ерекшеліктерімен айырмашылығы бар. Бұл ретте, кіші әріптестердің белгілері осы санаттағы қызметкерлердің өзін-өзі бағалауымен толығымен сәйкес келеді. Ал осы ұрпақтың ең аз анықталған сипаттамалары жауапсыздық, беделге немқұрайлы қарау, қазіргі заманғы технологиялар мен креативтілікті меңгерудің жоғары деңгейі деп аталады. Мұнда «икстердің» өзін-өзі бағалауы басқа жас топтары өкілдерінің бағалауымен толығымен сәйкес келеді.

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 совершенствоваться 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 личного 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/>

Ү ҰРПАҒЫ

Ү ұрпағының көптеген өкілдері еңбек нарығында бар, олар жоғары білімді және Х¹⁴ ұрпағының көптеген адамдарымен бірге жұмыс істейді.

Ү ұрпағы көп мағыналықпен сипатталады, олар өз назарын көпқырлы бөледі. Олар үшін табыс, мансап және ақша ұғымы жоғары басымдыққа ие, себебі олардың пікірінше, бұл олардың қоғамдағы әлеуметтік мәртебесін көтере алатын жалғыз нәрсе²⁰.

Ү ұрпағы жиі «желілік» деп аталады, сондықтан оларды жұмысқа интернет, соның ішінде әлеуметтік желілер арқылы тартуға болады. Олар үшін жұмыстағы негізгі әлеует ақшалай сыйақы және бюрократияның болмауы болып табылады.

«Игректер» тыйым салулар мен шектеулердің ең аз саны бар ұйымдарды артық көреді. Бұл жерде еркін атмосфера, әріптестермен қарым-қатынаста еркін стиль, әдеттегі мәнерде және т.б. киіну мүмкіндігі маңызды. Ү ұрпағының өкілдері жауапкершілікке тартылып, еңбек нарығы оларды қабылдамайды деп ойлайды. Олар басқа ұрпақтарға қарағанда жұмысты жиі өзгертеді.

Universum компаниясы INSEAD Дамушы нарықтар институтымен, HEAD қорымен және Массачусетс технологиялық институтының көшбасшылық орталығымен бірлесіп, 2016 жылы қызметкерлердің жаңа ұрпақтарымен салыстыруға арналған жаһандық зерттеу жүргізді (19 елдің 18337 студенті мен кәсіпқойлары сұрастырылды). Бұл зерттеу «игректер» өздерін әлеуетті, өршіл, бірақ жалқау деп сипаттағандарын көрсетті. «Игректердің» жалқау және өршілдігімен «икстер» де келіседі²¹.

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 непринуждённая 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 выращено 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 работников.

14 <http://www.forbes.ru>, "Болашақ компанияларына қандай қызметкерлер қажет", Инна Суматохина, MarksMan рекрутингтік компаниясының басқарушы серіктесі

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

20 Y және Z ұрпақтары жұмыс орындарында» Зерттеу, В. Andrea, Н.С. Gabriella, J. Timea, 2015 г.

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

Қазіргі уақытта Y ұрпағы басқару позицияларын атқара бастайды. «Кеңседегі үстемдік» қоғам өмірінің басқа салаларында олардың амбицияларын қоздырады²².

«Ұрпақтар бөлінісінде жұмыс пен жеке өмір балансын жанандық зерттеу» деректеріне сәйкес, 2009-2014 жж. бастап Қытайда миллениумдардың шамамен 90%-ы әртүрлі басқару позицияларына, АҚШ-та – 76%-ға ауысты. АҚШ-та басқарушылық позициялардың көпшілігін миллениумдар – 39%, «икстер» – 37%, бэби-бумерлер – 35% алады.

Сорсинг: Y қалай іздеуге болады. SAS компаниясының Солтүстік Еуропа мен Ресейдегі қызметкерлерді басқару жөніндегі аға директоры Сью Уорманның²³ айтуынша, аға қызметкерлер жас әріптестерімен жақсы жұмыс істейді, бірақ Y ұрпағының өкілдерін іздеу және іріктеу кезінде сол демографиялық топ өкілдерінің көмегі туралы өтінген жөн. «Қызметкерлерді іріктеу жөніндегі маман жастықты ойнай алмайды, – дейді ол. – Біз өзіміздің университет байланыстары мен әлеуметтік желілеріміздің көмегімен жас қызметкерлерді іріктеу үшін үлкен күш-жігер жұмсаймыз. Мен компаниялардың іс-шараларда виртуалды шындық пен ойындарды қалай пайдаланатынын көрдім. Біз олармен бір тілде сөйлесуіміз керек және тым «корпоративтік» болмауымыз керек¹⁷.

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.

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

21 «Келесі онжылдықтар үшін көшбасшыларды дайындау. X,Y,Z ұрпақтарын қолдау», 2016 ж.

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

22 «XYZ ұрпақтарының теориясы» - <https://4brain.ru/> | <https://4brain.ru/> - «Теория поколений хуз»

23 SAS компаниясы ең қиын бизнес-міндеттерді шешу үшін сарапшылар нарығының көшбасшысы болып табылады.

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

Z ҰРПАҒЫ

Z ұрпағы, сандық ұрпағының, екі мыңдықтың басында туған адамдары үшін жұмыс қызықты, бірақ қорқынышты процесс ретінде ұсынылады. Бұл ұрпақ технология әлемінде дүниеге келгендіктен, ең алдымен, олардың осы ортамен қоршалуы маңызды.

Z ұрпағының өкілдері олардың ізашары («игректер») сияқты жұмыс бөлігінде оптимистік және амбициозды емес. «Зеттердің» кейбіреулері жұмыссыздық туралы немесе кенеттен олардың мансабы бір жерде «тәуелді» болса, олар өз таланттарын дамыта алмайтынына алаңдайды. Бүгінгі таңда Z ұрпағы еңбек нарығында аз, сондықтан олардың проблемалары тым өткір және үлкен болып көрінбейді. Алайда көшбасшылар, басшылар және HR-мамандар осы буынның сын-қатерлеріне дайындалуда²⁴.

2008 жылғы қаржы дағдарысы мен одан кейінгі экономикалық құлдырау кезінде туған осы ұрпаққа жаһандық терроризм қаупі, кейбір елдердегі саяси белгісіздік және жастар арасында (Еуропаның көптеген елдерінде) жоғары жұмыссыздық жағдайында өз мансабын құру қажет.

Бұл ұрпақ олардың ата-аналарына немесе үлкен ағалары мен апайларына қаншалықты қиын екенін көрді және бұл олардың жұмысқа деген қарым-қатынасына, олардың амбициясына және уәждемесіне әсер етті. Бұл қиындықтар оларды өзін-өзі сезінуге, толымдыққа және мақсатқа бағыттады. Олар өз болашағына қатысты ерекше елесте. Осыған байланысты, олар мектептен бастап жұмыс орындары мен жоғары ақы төленетін позициялар үшін бәсекелестікпен байланысты алдағы қиындықтарға өздерін дайындағысы келеді²⁵.

Z ұрпағының өкілдері – шынайы инноваторлар, олар жұмсауға қарағанда ақшаны үнемдегісі келеді. Олар үлкен жаста

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

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 «Generation Z» Халық шаруашылық университетінің зерттеуі, 2017 ж.

Исследование Университета Нархоз «Generation Z», 2017 г.

зейнетке шығуға тура келетінін сезінеді, сондықтан олар шын мәнінде ұнайтын және олардың үміттеріне сәйкес келетін осындай жұмысты тауып алғысы келеді. Алайда, бұл шындық болу үшін Z ұрпағының қызметкерлері талап етілетін дағдыларға ие болуы тиіс, себебі көптеген жұмыс орындары автоматтандырылған болып келеді.

Бұл буындағы адамдарды жалдау мәселесі – олар әлі жоқ жұмысты істеуге тура келеді. Алайда цифрлық технологиялармен жұмыс істеу дағдылары жоғары деңгейде болса, бұл ұрпақ әрдайым сұранысқа ие болады деп сеніммен айтуға болады. Әлеуметтік желілердің мониторингімен айналысатын Brandwatch британдық компаниясы Z ұрпағының өкілдері болашақта қандай жұмыс атқаратынын болжауға тырысты. Оның пікірінше, олар виртуалды ғимараттарды жобалайтын санды архитектор, ақпаратты кәдеге жарататын ескірген деректерді жинаушы, халық қартайған себебінен қарт адамдардың әлауқаты саласындағы кеңесшілер, сондай-ақ адамдар өз денсаулықтарын бақылап, өз бетінше емделуі үшін кішкентай импланттар жасайтын наномедиктар бола алады²⁶.

Көптеген HR-кәсіпқойлар Z ұрпағы жұмыс күшіне және еңбек нарығына Y немесе X ұрпақтарынан артық әсер етеді деп санайды. Олардан бір жұмыс берушіге ұзақ мерзімді адалдықты күтуге болмайды, өйткені бұл жастар өзінің ұзақ мансабында әр түрлі жұмыс жасағысы келеді. Жұмыс берушілер персоналды бейімдеу мен ұстап қалудың тиімді тәсілдерін іздеу мәселесіне тап болады. Бұл үшін құрылымдалған тәсіл қажет.

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 востребованно. 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.

26 Hays recruiting express worldwide журналы еңбек нарығындағы өзекті трендтер мен инновациялар туралы, Жаңа сын – Нью-эйдж ойлау, 2017 ж. Журнал Hays recruiting experts worldwide об актуальных трендах и инновациях на рынке труда, Новые вызовы – Мышление нью-эйдж, 2017 г.

ҰРПАҚТАРДЫҢ ЖҰМЫСҚА ҚАТЫСТЫ АЙЫРМАШЫЛЫҚТАРЫ²⁷

	X ұрпағы	Y ұрпағы	Z ұрпағы
Жұмысқа деген қатынасы	Ақша үшін әл-ауқат көзі ретінде жұмыс істейді, жұмыста «күйіп кетуге» және дауншифтинг көмегімен «күйіп кетумен» күресуге бейім.	Бастапқы қамтамасыз ету. Жұмыс жоғалтудың төмен қорқынышы. Жұмыс берушілердің қатаң ережелерін шамадан тыс түзуге дайын болмауы. Ләззат, тәжірибе және дағдылар үшін жұмыс істейді, әлемді жақсы жаққа өзгертуді қалайды, нәтижеге және дереу сыйақы бағытталған, «күйіп кетуден» фриланс арқылы құтылады.	Өз мақсатын іске асыру және рахат үшін жұмыс істеуді жоспарлайды, әлеммен үйлесімде болғысы келеді. Кәсіпкерлікке терең қызығушылық танытады. Стартаптармен бірге өсіп келе жатқан ұрпақ.
Жұмыстағы фокус	Нәтижелерге шоғырланған, жұмыстың желілік және дәйекті принциптеріне үйренген.	Өзара іс-қимыл форматтарына, ортаға, мультимәселігіне шоғырланған.	Өзін-өзі дамытуға бағытталған.
Жұмыс кеңістігін ұйымдастыру	Жекелендірілген жұмыс кеңістігін – жеке байланыс аймағын және қызметкерлерге жұмыс орындарын нақты бекітуді қалайды.	Жұмыс орнын ағымдағы міндеттерге байланысты таңдайды: көпфункционалды кеңістікті, коворкингтерді, кездейсоқ қарым-қатынас үшін бейресми аймақтарды артық көреді.	Болжам бойынша, тәртіп пен болжамдылықты (Y ұрпағының мультизадалық хаосына реакция) – құрылымдалған және алаңдатпайтын факторларсыз нақты функционалдық жұмыс аймақтары бағалайды.
Білім алмасы	Өзара және ынтымақтастыққа негізделген.	Тек жеке қызығушылық болған жағдайда (немесе мәжбүрлі, бірақ ұзақ емес).	Виртуалды деңгейде, оңай, тез және ашық.

Kelly Services халықаралық рекрутинг агенттігі бэби-бумер ұрпақтары және олардың жұмыс ұжымындағы рөлі туралы зерттеу жариялады. Осы зерттеуге сәйкес, бэби-бумерлер адал, құзыретті, тәлімгерлік дағдыларына ие және зейнеткерлікке асықпайды, сондай-ақ икемді жұмыспен қамтуға мүдделі және стереотиптерге қарамастан іскер болып табылады²⁸.

Бэби-бумерлер тәжірибемен бөлісіп, олар жұмыс істеген компаниялар мен ұйымдарда әр түрлі деңгейдегі жастар үшін тәлімгер ретінде қала мен аймақ деңгейінде өнер көрсеткісі келеді. Олар тіпті зейнетақы кезінде еріктілер ретінде жұмыс істей алады және кәсіпорындардың тарихын жинайды, тарихи орындарға саяхат жасай алады²⁹.

Олар өз жасын жаңа жұмыс табуға қиындық туғызатын басты, бірақ жалғыз емес себептердің бірі деп атайды. Олардың қауіптері негізсіз, деп атап өтті зерттеу авторлары, бэби-бумерлердің жұмысқа орналасу кезіндегі кедергілердің бірі олардың неғұрлым жас әріптестері – Y ұрпағының өкілдері болып табылады, бұлар жиі олардың басшылары рөлінде болады немесе оларды жұмысқа қабылдаумен айналысады²².

22 <https://4brain.ru/> - «XYZ ұрпақтарының теориясы» | <https://4brain.ru/> - «Теория поколений xyz»

27 #Y ұрпағы және #Z ұрпағы Күн астында жеке орындарын іздеу «Петербург саясаты» Қорының Презентациясы, 2017 жылдың 18 сәуірі.

28 <http://hr-portal.ru> – «Не үшін бэби-бумеры және ұрпақ Y бір-бірін жақсы көрмейді»

29 <https://rugenerations.su/> - «Бэйби-бумерлер әлемдік нарықтарды өалай өзгертеді», Е. Шамис

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 – private 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»

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://rugenations.ru/> - «Как бэби-бумеры меняют мировые рынки», Е. Шамис

ҚЫЗМЕТКЕРЛЕРДІҢ 4 ҰРПАҚ ЖҮЙЕСІНДЕ ҚАЛАЙ ЖҰМЫС ІСТЕУ КЕРЕК?

Еңбек нарығы бірегей болып келеді: жақын арада жұмыс орындарында 4 ұрпақ кездеседі. Бір командада немесе ұйымда бірнеше ұрпақ бірге жұмыс істеген кезде, табысты жұмыс үшін қызметкерлерге не жетіспейтін және олардың негізгі құзыреттерін қалай тиімді дамыту керектігін болжау қиын.

Бэби-бумерлер мен Y ұрпақтары жұмыс пен жеке өмір арасындағы адалдық пен тепе-теңдікке әр түрлі көзқарастарға ие бола алады, бұл қызметкерлердің командалық жұмысқа тартылуына әсер етуі мүмкін. Қандай да бір технологияның қалай жұмыс істейтінін және бұл жұмыста қалай көмектесе алатынын немесе кедергі келтіретінін түсіну, ұжымдағы ұрпақ арасындағы қарым-қатынаста шиеленіс туғызуы мүмкін. Бұл кернеуді басқару керек, өйткені мұндай жағдайда бэби-бумерлер өз тәжірибесі мен білімін бере алады және «ойын» үшін тәлімгер ретінде әрекет ете алады³⁰.

Бэби-бумерлер ұрпағының көптеген өкілдері зейнеткерлік жасқа жеткен немесе оған өте жақын, бірақ әлі күнге дейін жұмыс істеуді жалғастыруда. Бұл ұрпақ барынша ұзағырақ белсенді болуға ұмтылысымен ерекшеленеді. Олар өздерін жұмыстан тыс елестете алмайды және зейнеткерлікке жоспарлары бар болса да, олар осы кезеңде қандай жұмыспен айналысатыны туралы ойланады. Мұндай белсенділікті компаниялар көтермелеу қажет. Беби-бумерлер үшін тұрақтылық пен

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 беби-бумеров важна устойчивость и социальная

30 Журнал Hays recruiting experts worldwide еңбек нарығындағы өзекті трендтер мен инновациялар, жаңа сын – қатерлер-ойлау нью-эйдж, 2017 ж.

Журнал Hays recruiting experts worldwide об актуальных трендах и инновациях на рынке труда, Новые вызовы – Мышление нью-эйдж, 2017 г.

элеуметтік қорғалу маңызды, оларға тұрақты еңбек жағдайлары қажет. Бұл жұмысқа толық берілетін ең адал қызметкерлер. Олар өздерінің адалдығы үшін кез келген сыйақыны бағалайды: арнайы тұрақ орны, жаңа компьютер немесе ыңғайлы кресло, шайдың ерекше сорты, атаулы сағаттар және т. б.

ЕГЕР КОМПАНИЯДА БЭБИ-БУМЕР ӨКІЛДЕРІ ЖҰМЫС ІСТЕЙТІН БОЛСА, ОНДА ОЛАРДЫ ТӘЛІМГЕРЛІККЕ ТАРТУ ҚАЖЕТ.

Бұл жинақталған тәжірибе мен білімді беруге, осындай қызметкерлерді компанияның жұмыс процестеріне тиімді тартуға және қажет болған жағдайда, толық емес жұмыс күні жұмыс істеуге мүмкіндік бере отырып, тәлімгерлікке назар аудара отырып, оларды компанияда кідіртуге мүмкіндік береді.

Бэби-бумер өмірде, жұмыста, салада және бүкіл елде жеңіс күтеді. Әр түрлі – стратегиялық, тактикалық, жеке, командалық жеңістер. Жеңіс жоспарды орындау ғана емес, оның асыра орындалуы, жаңа биіктіктерге қол жеткізу және рекордтар орнату дегенді білдіреді. Жеңіс, бұл жағдайда бекітілген ережелер мен өлшемдер бойынша басқа адамдармен және командалармен салыстыру мен жарысуды білдіреді³¹.

X ұрпағы – кез келген жүйеге ендірілетін және табысты бола алатын еңбекке ең қабілетті және икемді ұрпақ.

Беби-бумерлер үшін де осы ұрпақ ертеңгі күнге тұрақтылық пен сенімділік, айқын құрылым мен ұйымшылдық маңызды. Олар адами қарым-қатынасты бағалайды, адамдарға мұқият және іскерлік қарым-қатынасты дұрыс құра алады.

Бұл адамдар көп нәрсені бастан өткеріп, жаңа білімнің маңыздылығы мен құндылығын біледі: олар екінші білім алды, қызмет саласын түбегейлі өзгертті және алға жылжуды жалғастырды. «Икстер» әлі

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 беби-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

31 «Ұрпақтар теориясы: Бэби-бумерлер стратегиясы», Е.Шамис, Е.Никонов, 2-ші басылым, 2018 ж.

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

де оқуын жалғастыруда және жаңа білім алу мүмкіндігін жіберіп алмауда.

HR қызметінің негізгі міндеті осындай қызметкерлердің әлеуетін ашу және қажетті білім беру болып табылады. Коучингтер, семинарлар, тренингтер және көшпелі іс-шаралар «икс» үшін тиімді мотивацияға айналады.

Нарыққа келуімен Y ұрпақтары еңбек қызметі мен жеке өмірінің теңгерімі туралы белсенді сөз қозғады, өйткені бұл қызметкерлер жұмыстан басқа достары, хобби және отбасы бар, олар компанияның пайдасына құрбандыққа шалуға дайын емес. «Игректер» үшін жұмыс уақыт қалдырмай, спортпен айналысуға, сапарлар мен саяхаттарға арналған құралдармен қамтамасыз ету маңызды. Мұндай көзқарас X ұрпақтары мен беби-бумерлер үшін бөтен болып келеді³².

«Игректер» үшін кейбір компаниялар жұмыстың үйреншікті форматтарын қайта қарады және қосымша опцияларын енгізді: икемді жұмыс кестесі, қашықтан жұмыс істеу, толық емес жұмыс күні. Осы форматтардың көпшілігі бұрын да болған, бірақ жұмыс берушілер әлі де белгілі бір қиындықтарды бастан кешуде, жұмыс берушінің түсінігінде болуы штаттық қызметкердің осындай жұмыс форматтарының біріне тап болғанда үнемі қажет. Айта кету керек, қазіргі уақытта қашықтан жұмыс істеу мүмкіндігі басқа Ұрпақтармен де құпталады³³.

Y ұрпағы беделді мойындамайды. Миллениумдар тәуелсіздікті бағалайды және тұрақты бақылауға төзбейді. Егер басшылық «Игректерден» тапсырмаларды тиімді орындағысы келсе, онда тек «нұсқау беру» жеткіліксіз болады. Олар нәтиженің дәл осындай және оған қалай қол жеткізу керектігін түсіндіруі қажет. Мұндай қызметкердің көзінше «лауазым» есебінен ғана көшбасшы болу мүмкін емес. Мойындауға және жылдам мансапты жасауға ұмтыла отырып, «игректер» тек

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, удаленная работа, неполный рабочий день. Многие из этих форматов существовали и раньше, но работодатели всё еще испытывают определенные трудности, когда сталкиваются с одним из подобных форматов работы у штатного сотрудника, чье 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

32 <http://advance.ag/> «4 ұрпақ жүйесінде қалай жұмыс істеу керек» | <http://advance.ag/> «Как работать в системе 4-х поколений»

33 Ұрпақтар бөлінісінде жұмыс пен жеке өмір балансын жаһандық зерттеу, Ernst&Young, 2015 ж.

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

жеке мысалдарды мойындайды, демек, шабыттандыратын көшбасшылық²².

Оқытуды таңдау кезінде бұл ұрпақ олардың мақсаттарына қол жеткізуге ықпал ететін және қазіргі уақытта оларға қажетті білім мен дағдыларды ғана алуға ұмтылатын болады. Ал барлық форматтардың ішінен көп жағдайда қашықтықтан оқыту немесе қысқа сессиялар қажет. Барлығы тез және ыңғайлы болуы керек.

Z ұрпағының алғашқы бөлігі еңбек нарығының бір бөлігі болуға дайындалуда, бірақ күнделікті өмірде олардың мінез-құлқын зерттей отырып, болашақта осындай қызметкерлермен қалай өзара іс-қимыл жасау керектігі түсініксіз болады. Олар сондай-ақ, олардың ізашары сияқты «игректер» ешқандай беделді мойындамайды, бірақ оларға қарағанда ережелер мен мойындамайды. «Зэта» үшін беделді болу үшін оған сен осындай деп санауға құқығың бар екенін дәлелдеу қажет. «Зэттерде» үлкендер мен ізашарларға тән мұғалімдерге деген бастапқы құрмет жоқ, өйткені олар әлі де осындай қарым-қатынасқа лайық екенін білмейді. Ережелермен де дәл осылай – ол нақты және айқын қабылданбағанға және негізделмегенге дейін, «сандық» буынның өкілдері оны ұстанбайтын болады. Осы себептен, Z ұрпағына аға буын ұстанатын жұмыс этикеті деген түсінікті ұғынуға және олар бөлетін құндылықты түсінуге көмек керек³⁴.

Виртуалды әлемге толық жүктелген, ойлаудың «клиптілігімен» ерекшеленеді. Бұл жұмыс берушілерге шығаруда не береді: көп табандылық дағдыларына ие болса да, жеткілікті көлемде қажетті білімге ие болмауы мүмкін бақыланатын қызметкер қиын.

Sparks&Honey «Z 2025 ұрпағы» зерттеуі, жоғары сынып оқушыларының 61% жалдамалы жұмысшыларға қарағанда көбіне кәсіпкер болғысы келеді. Z ұрпағы кәсіпкердің рөліне ауысатынын ескере

глазах такого сотрудника 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 предпочитают 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 «Поколе-

22 «XYZ ұрпақтарының теориясы» - <https://4brain.ru/> | <https://4brain.ru/> - «Теория поколений xyz»

34 <http://advance.ag>

отырып, біреулерге жұмыс істегісі келетін жоғары білікті кандидатты табу қиын болады. Қаржылық құрауыш олар үшін маңызды емес. Бизнес-жоспарға немесе мансаптық жолға құмарлықты айналдыру мүмкіндігі анағұрлым маңызды болады.

Рекрутердің рөлі шын жүректен және қатты жақсы көретін жұмысты қалай табу керектігі жөнінде Z ұрпағының өкілін алып келетін консультанттың рөліне айналады.

«5 күн/8 сағат» жұмыс режимі еңбек нарығында Z ұрпағының жаппай пайда болуымен бірге кетеді. Олар «әрдайым байланыста» және олардың барлық жерде, әлемнің кез келген нүктесінде жұмыс істеу үшін барлық қажеттері бар. Олар үшін қатаң кестеге байланып, күн сайын бір жерде болудың мағынасы жоқ. Z ұрпақпен жұмыс істеу кезінде байланысқа шығудың қарапайым «ескішілдікке негізделген» тәсілі өзгереді³⁵.

«Генерация Z 2025» выявило, что 61% учеников 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

35 <https://acenter.ru/> «Рекрутерлер Z ұрпағына қалай дайындалуы керек», Andre Lavoie –ClearCompany компаниясының бас директоры, жалпы бизнес-стратегиялар мен компанияның персоналмен жұмыс істеу мақсаттары ескеруге көмектесетін бірінші платформа <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

	X ұрпағы	Y ұрпағы	Z ұрпағы
Құндылықтар	Индивидуалистер-прагматиктер, өзгерістерге дайын, техникалық сауатты, жаһандық ақпараттандырылған, тәуелсіз, тең құқықты жақтаушылар	Индивидуалистер-идеалистер саяхатты, тең құқықты, таңдау мен қарым-қатынас еркіндігін даналық ретінде қабылдайды. Төзімді.	Реалистер, олардың бастамашылары басым тамаша конструкторге иммунитеті бар. Жарнамаға шыдамды, назар тапшылығы синдромы бар, олар үшін клиптік ойлау тән.
Өзін-өзі идентификациялау аймағы	Өзінің дүниетанымы мен ой-пікіріне құрметпен қарауды талап етеді, тік өсуді бағалайды. Өздері үміттенеді. Көмекке жүгінуді ұнатпайды.	Олардың біліктілігі мен құзыреттілігі, көлденең өсуді бағалайтынына құрмет көрсетуді талап етеді. Қауымдастыққа, ортаға үміттенеді.	Өзінің жекешілдігіне құрметті талап етеді.
Өмір артықшылықтары	Отбасы.	Әсері, достары.	Жеке әлемі мен қоршаған ортасы.
Коммуникацияның және ақпарат алудың қолайлы тәсілдері	Электронды емес қағаз құжаттарды артық көреді.	Әрдайым байланыста СМС немесе мессенджерлер қолданылады. Ақпаратты гуглдан іздеуді қалайды. Оқуды емес, көруді жақсы көреді.	Әлеуметтік желілерде, жабық чаттарда, әрқашан онлайн сөйлеседі. Контентті ағында және "бұлттан" алады, ақпаратты жарнамадан тексереді.

	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.

ҚЫЗЫҚТЫ ДЕРЕКТЕР ИНТЕРЕСНЫЕ ФАКТЫ

- 55%** 50 жастан асқан ресейлік қызметкерлердің 55%-ы олардың жас әріптестері оларға барлығы керек деп ойлауға үйренген және міндеттерді орындау үшін қосымша уақыт пен күш жұмсағысы келмейді деп санайды³⁶.
российских сотрудников старше 50 лет считают, что их молодые коллеги привыкли думать, что им все должно, и не хотят тратить дополнительное время и усилия для выполнения задач³⁶.
- 54%** 54% бэби-бумерлер миллениалдар дереу нәтиже және сыйақы алуға ұмтылады деп шағымданды²⁹.
бэби-бумеров жалуются, что миллениалы стремятся к получению немедленного результата и вознаграждения²⁹.
- 61%**
57% Барлық үш буын үшін де көшбасшы болу өте маңызды, бұл туралы 61% «игрек», сонша «зет» және 57% «иекстер» айтып отырады³⁷.
Быть лидером важно для всех трех поколений, об этом говорят 61% «игреков», столько же «зетов» и 57% «иксов»³⁷.
- (X, Y, Z)** Егер менеджмент туралы айтар болсақ, онда үш буынның да өкілдері (X, Y, Z) тікелей бақылауға қарағанда коучинг пен менторлықтың стилін жақсы көреді. Сол кезде Z ұрпағы еркіндік пен жауапкершілікті көшбасшылықтың тартымды белгілері деп біледі²⁴.
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.
- 48%** X ұрпағының 48% өкілі аптасына бір немесе екі жұмыс күн бойы қашықтықтан жұмыс істегенді қалар еді³⁸.
48% представителей поколения X хотели бы работать удаленно один или два рабочих дня в неделю³⁸.
«Игректер» – бұл ата-анасымен көбірек тұруды қалайтын буын.
«Игреки» – это, то поколение, которое предпочитает подольше жить с родителями.
- 77%** 7% миллениумдер өздерінің басшылары тарапынан мойындау белгілері мен жүйелі мақұлдауы жетпейді деп шағым айтады³⁹.
77% миллениумов жалуются, что им не хватает регулярного одобрения и знаков признания от своих руководителей³⁹.
- 55%** Еркін графикте жұмыс істейтін 55% миллениумдер, жұмыс орындарында бес жылдан астам қалғысы келеді⁴⁰.
55% миллениумов, работающих по свободному графику, собираются оставаться на своем рабочем месте более пяти лет⁴⁰.
- 58%** Z ұрпағының 58% жасөспірімдері ақша жинаймыз деп айтады⁴¹.
58% подростков поколения Z говорят, что уже копят деньги⁴¹.

28%	28% «зэт» мультбуынды отбасыларда өседі ²⁷ .	28% «зэтов» растут в мультипоколенческих семьях ²⁷ .
57%	57% «зэттың» «онлайн» достары бар, бірақ олардың достығы виртуалды әлемнің шегінен аспайды ²⁷ .	57% «зэтов» имеют «онлайн» друзей, но их дружба не переходит за рамки виртуального мира ²⁷ .
71%	Z ұрпағының 71% өкілі «егер бір жақсылық жасағың келсе, оны өзің жаса» деген тезиспен келісетінін пайымдайды ⁴² .	71% представителей поколения Z утверждают, что согласны с тезисом «если хочешь сделать что-то хорошо, сделай это сам» ⁴² .
57%	Z ұрпағының 57% пайызы компаниядан олардың стандартты нұсқасын алғанша өздерінің лауазымдық міндеттерінің тізімін құруға бейім келеді ⁴² .	57% поколения Z будут склонны скорее сами составить перечень своих должностных обязанностей, чем получить от компании их стандартный вариант ⁴² .
8 СЕК.	Z ұрпағы өкілдерінің назар аударуының орташа уақыты 8 секунд, бұл ретте миллениумдарда бұл көрсеткіш 12 секундқа тең ⁴³ .	Среднее время концентрации внимания представителей поколения Z составляет 8 секунд, при этом у миллениумов этот показатель равен 12 секундам ⁴³ .
79%	Z ұрпағының 79% тұтынушылары өз гаджеттерін пайдалана алмайтын кезде эмоционалдық стрессті сезінеді ⁴¹ .	79% потребителей из поколения Z испытывают эмоциональный стресс, когда не могут пользоваться своими гаджетами ⁴¹ .

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

27 #Y ұрпағы және #Z ұрпағы Күн астында жеке орындарын іздеу «Петербург саясаты» Қорының Презентациясы, 2017 жылдың 18 сәуірі. Презентация Фонда «Петербургская политика» #ПоколениеY и #ПоколениеZ в поиске собственных мест под Солнцем, 18 апреля 2017 г.

29 <https://rugenations.su/> - «Бэйби-бумерлер әлемдік нарықтарды өалай өзгертеді», Е. Шамис <https://rugenations.su/> - «Как бэйби-бумеры меняют мировые рынки», Е. Шамис

36 <http://hr-portal.ru> – «Бэйби-бумерлер ұрпағы мен Y ұрпағы неліктен бір-бірін жек көреді» <http://hr-portal.ru> - «За что бэйби-бумеры и поколение Y не любят друг друга»

37 «Келесі онжылдықтар үшін көшбасшыларды дайындау. X,y,z ұрпақтарын қолдау», 2016 ж.

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

38 Ұрпақтар бөлінісінде жұмыс пен жеке өмір балансын жаһандық зерттеу, Ernst&Young, 2015 ж.

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

39 Pew Research Center сауалнама нәтижелері бойынша, 2017 ж. | По результатам опроса Pew Research Center, 2017 г.

40 Жыл сайынғы Deloitte 's seventh annual Millennial Survey сауалнамасының нәтижелері бойынша.

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

41 Sparks&Honey зерттеу «Z ұрпағы 2025», 2015 ж. | Исследование Sparks&Honey «Поколение Z 2025», 2015 г.

42 Дэвид Стиллман, Иона Стиллман «Z ұрпағы жұмыста. Оны қалай түсінуге және қалай тіл табысуға болады», 2017 ж.

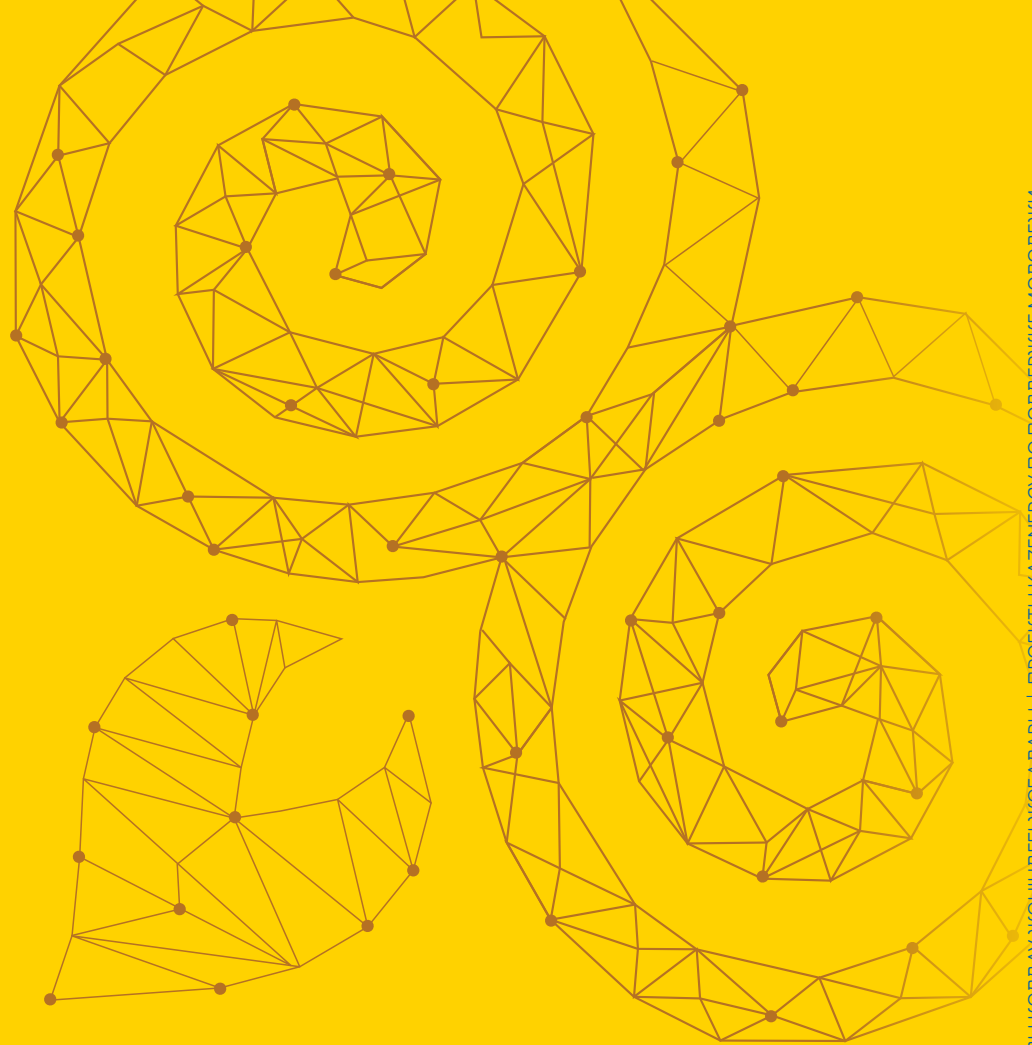
Дэвид Стиллман, Иона Стиллман «Поколение Z на работе. Как его понять и найти с ним общий язык», 2017 г.

43 <http://ptarh.com/> - «Z ұрпағы: олар кімдер?» | <http://ptarh.com/> - «Поколение Z: кто они?»

**II БӨЛІМ:
«KAZENERGY ЖАСТАРДЫ
ҚОЛДАУ ЖӨНІНДЕГІ
ЖОБАЛАРЫ»**

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







ҚҰРМЕТТІ ЖАСТАР КОНФЕРЕНЦИЯСЫНЫҢ ҚАТЫСУШЫЛАРЫ!

Қазақстан қоғамы неғұрлым жас, сондықтан өзгерістерге, жаңа білім мен жаңалықтарға бейім болып келеді. Ал жастардың жаңа білімі Қазақстан Республикасының экономикалық ресурсына айналады.

Ү ұрпағы, немесе басқаша Миллениумдар, қазірдің өзінде компания қызметкерлерінің 30%-дан астамын ұсынады және 10 жылдан кейін олардың саны екі есе артады. Сонымен қатар 2025 жылға қарай жұмыс берушілер кадрлардың жаңа ұрпағын күтуде, ол ұйым қызметкерлерінің шамамен 30% – ға дейін құрайтын болады – бұл Z ұрпағы, демек, бірінші кезекте олармен жұмыс істеу тәсілдерін әзірлеу, оларды жоғары білімді болуға және олардың

даму қажеттіліктерін қанағаттандыруға үйрену қажет.

X, Y, Z-бұл өз мақсатын іздеген және қандай кезеңде, қайда жылжиды және осы жолда кім қолдау көрсететінін білгісі келетін ұрпақ. Жыл сайын өткізілетін KAZENERGY жастар форумы танымал іс-шараға айналды және биылғы жылы қатысушылар аралық құндылықтар мәселелерін талқылады. Біз қазіргі әлемдегі адамның кәсібилігі «жасарып» келетінін көріп отырмыз, кәсіби дағдыларды үнемі өзектендіру және аралас мамандықтар тоғысындағы мультикомпетенцияларға оқыту үлкен танымалдыққа ие болады.

Қауымдастық жас ұрпақты заманауи жағдайда бейімдеуге және дамытуға бағытталған іс-шараларды жүзеге асырады. 2007 жылдан бастап Қауымдастық мүшелерінің бірлескен қатысуымен техникалық және кәсіптік, жоғары және жоғары оқу орнынан кейінгі білім алу үшін стипендиялар мен гранттар беріледі. Білім беру деңгейін көтеру, өмір бойы оқыту, жаңа білім мен технологияларды меңгеру тез өзгеретін әлемде қажетті талаптарға айналады.

Форум болашақта да жаңа идеяларды дамыту, инновациялық жобаларды іске асыру және мұнай-газ және энергетикалық секторлардағы өзекті мәселелердің жаңа шешімдерін іздеу үшін коммуникациялық алаң болады деп сенемін.

Құрметпен,
KAZENERGY Қауымдастығының төрағасы
Тимур Құлыбаев,

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



2018 жылы KAZENERGY Жастар конференциясы буындардың теория тақырыбымен үндес болды: «Ұрпақтар энергиясы (білім, жұмыспен қамту, сенім мен алуан-түрлілік)», мұнда білім беруді талдау, жұмысбастылық, сенім мен алуан-түрлілік призмасы арқылы ұрпақаралық ерекшеліктердің мәселесін сараптамалық қарау мүмкіндігі туды.

Ұрпақ – бұл жас санатына емес, құндылығына қарай бөлінетін топ. Құндылықтар бізді жеке тұлға ретінде қалыптастырады және әрқайсымызда ол жеке – гендерлік, жас, кәсіби және соның ішінде буынды.

Конференция тақырыбы түрлі ұрпақ өкілдерінің, белгілі бір кезеңде туған адамдардың портреттерін, оларды оқуға, VUCA⁴⁴ әлемінде жұмыс істеуге, Білім және сенім экономикасында жұмыс істеуге, ұқсастықтар мен айырмашылықтарды талқылауға, ұрпақтар құндылықтарының теориясын түсінуге және мүмкіндігінше қабылдауға, әр ұрпақтың құндылықтарын, олардың уәждемесін, мақсаттарды қоюға және олардың дамуын талқылауға мүмкіндік беретін құрал болды.

Конференция бір алаңда Студенттер, жас мамандар, Дүниежүзілік мұнай кеңесінің мүшелері, студенттік командалар – «Student Energy Challenge» зияткерлік командалық конкурсының финалистері, халықаралық және отандық сарапшылар, ірі өндіруші және сервистік компаниялардың өкілдері, оқу орындарының, ғылыми-зерттеу институттарының, сондай-ақ мемлекеттік құрылымдардың өкілдері жиналды.

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 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.

44 VUCA - бұл volatility (тұрақсыздық), uncertainty (белгісіздік), complexity (қиындық) және ambiguity (бір мәнді еместік) алғаш рет 1987 жылы қолданылды және қазіргі заманның тұрақсыздығы, белгісіздігі және күрделілігін сипаттау үшін Берт Нанус және Уоррен Беннистің көшбасшылық теориясына негізделді.

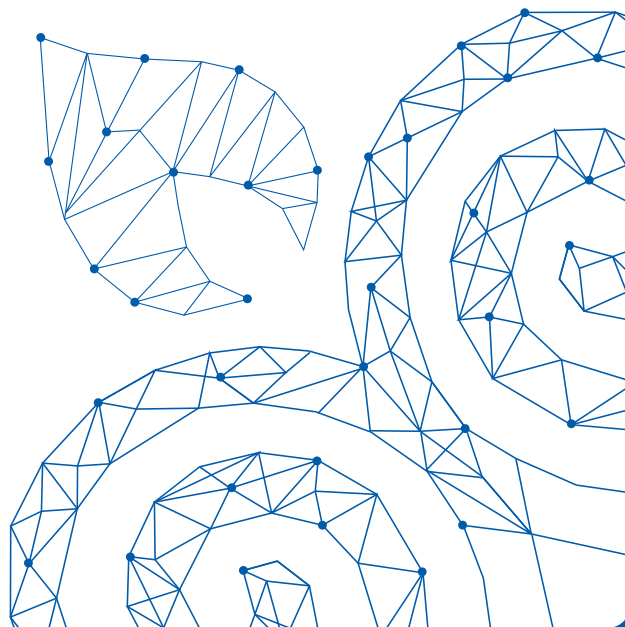
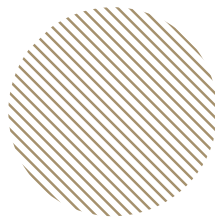
VUCA – это аббревиатура английских слов volatility (нестабильность), uncertainty (неопределенность), complexity (сложность) и ambiguity (неоднозначность), впервые использованная в 1987 году и основанная на теории лидерства Уоррена Бенниса и Берта Нануса, для описания неустойчивости, неопределенности и сложности современного мира.

Бұл күндері Дүниежүзілік мұнай кеңесі отырысының шеңберінде түрлі іс-шаралар өтті:

- Министрліктің жастармен кездесі;
- «Student Energy Challenge» зияткерлік командалық байқауының соңғы кезеңі;
- 2017-2018 жылдардың «Student Energy Challenge» байқау жұмыстарының көрмесі;
- Халықаралық және отандық сарапшылардың қатысуымен пікірталастық панель: «Ұрпақтар энергиясы (білім беру, жұмыспен қамту, сенім және әртүрлілік)»);
- closed session «XYZ» (мұнай-газ компанияларының HR, PR, GR- мамандары үшін);
- NXplorers «Ойлаудың жаңа технологиялары» тренингі («Student Energy Challenge» зияткерлік командалық байқауының қатысушыларына арналған).

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»).





Суретте: Қазақстан Республикасының Энергетика бірінші вице-министрі М. Досмұхамбетов ДМК Жастар комитетінің мүшелерімен, KAZENERGY Білім беру бағдарламасының

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

МИНИСТРЛІКТІҢ ЖАСТАРМЕН КЕЗДЕСУІ

Қазақстан Республикасының Бірінші энергетика вице-министрі Махамбет Досмұхамбетов ДМК жастар комитетінің мүшелерімен, 2009-2017 ж. KAZENERGY Білім беру бағдарламасының стипендиаттарымен және «Student Energy Challenge» зияткерлік командалық байқауының жартылай финалистік командаларының мүшелерімен кездесті.

Бірінші вице-министр Махамбет Досмұхамбетовпен ашық және жан-жақты диалог Дүниежүзілік мұнай кеңесінің жастар қанаты мен әлемнің 13 елінің жас кәсіпқойларымен ұзақ есте қалады. Ол қатысушыларға отандық және әлемдік энергетикалық секторлардың дамуы, жас ұрпақтың әлеуетін жүзеге асыру үшін Қазақстан Үкіметі қандай жағдай жасайтыны туралы айтып берді.

Езінің еңбек жолын бастаған мұнай-газ мамандығының студенттері мен мамандары қазақстандық супергиганттар

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

кен орындарының не екенін, Қазақстанның көмірсутегі шикізатын өндіру және тасымалдау бойынша қандай жобаларды жүзеге асыру керектігін айтты. Алдағы уақытта автокөлікте пайдаланылатын отын түріне қатысты жас мамандар үшін дәстүрлі қызықты сұрақтар да назардан тыс қалған жоқ. Қонақтарды энергетика саласындағы қазақстандық білім беру бағдарламалары қызықтырды.

ҚР Бірінші энергетика вице-министрі Махамбет Досмұхамбетовтың жастармен көзбе-көз және бейресми кездесуі БМК қонақтарына Қазақстанның отын-энергетика саласы, оның әлеуеті мен перспективалары туралы білуге тамаша мүмкіндік берді.

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.



Суретте: Қазақстан Республикасы Энергетика бірінші вице-министрі М. Досмухамбетов «Student Energy Challenge» конкурсының финалист-команда мүшелерімен кездесуі
На фото: Первый вице-министр энергетики Республики Казахстан М. Досмухамбетов с членами команд-финалистов конкурса «Student Energy Challenge»

KAZENERGY ЖАСТАР КОНФЕРЕНЦИЯСЫ «ҰРПАҚТАР ЭНЕРГИЯСЫ (БІЛІМ БЕРУ, ЖҰМЫСПЕН ҚАМТУ, СЕНІМ ЖӘНЕ ӘРТҮРЛІЛІК)»

2018 жылғы 3 қазанда Астанада Дүниежүзілік мұнай кеңесінің отырысы аясында «Ұрпақтар энергиясы (білім беру, жұмыспен қамту, сенім және әртүрлілік)» атты KAZENERGY жастар конференциясы өтті).

Қайталанатын ұрпақ циклдерін сипаттайтын танымал теория АҚШ-та 1990 жылы әлемге қайта ұсынылды. Ұрпақ онда ортақ құндылықтармен біріккен адамдардың жиынтығы ретінде анықталған.

Конференцияны модерациялаған Е. Шамис ұрпақтар теориясымен 2003 жылдан бері айналысады. Өз сөзінде ол ұрпақтардың қайдан алынатынын, қандай ұрпақ бар екенін,



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.

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.) разделит 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);

Суретте: Sherpa S Pro компаниясының CEO және негізін қалаушы, «RuGenerations- Ұрпақтар теориясы ресейлік мектебі» жобасының үйлестірушісі және негізін қалаушы Евгения Шамис

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

жастармен Миллениум (Y) (болашақты іздеу), жасөспірімдермен (Миллениум-Хоумлендер), Хоумлендер (Z) және басқа Ұрпақтармен қарым-қатынаста не ескеру керектігін айтты. RuGenerations жобасы (2018 ж. бастап) Ресейде, Қазақстанда және ТМД-да ұрпақтарды келесі туған жылдары бойынша бөліп берді:

- 1903-1923 жж. – Жеңімпаздар, Құрылысшылар;
- 1924-1943 жж. – Үнсіздер;
- 1944-1963 жж. – Бэби-бумерлер;
- 1964-1984 жж. – Икстер (X ұрпағы, 13-ұрпақ, Ұшатындар, Busters, Baby Busters, MTV ұрпағы);
- 1985-2003 жж. – Миллениумдер (Y ұрпағы, Желі ұрпағы, Next, Millenium, Echo Boomer ұрпағы);
- 2004-2023 жж. – Хоумлендердер (Z ұрпағы, Homelanders, Ұлттық қауіпсіздік ұрпағы).

Ұрпақтың құндылықтарын қалыптастыратын факторлар:

- өңірде, елде, әлемдегі негізгі оқиғалар;
 - тәрбиелеу тәсілдері;
 - қоғамдағы ақпараттық хабарламалар.
- Модератордың пікірінше, ұрпақ теориясының пәнаралық негізі 5 ғылым: экономика, тарих, технология, саясаттану және мәдениеттану.

Ұрпақ шешімдері қызметте мақсаттар мен мағыналар үшін, мотивация және демотивация көздері үшін, басшылық, қауіпсіздік техникасы, инновациялар, түрлі қызметкерлерді тарту және ұстап қалу, көшіп келу және көшіп келу үшін пайдаланылады. Ұрпақ құндылығы-бұл үлгі. Ұрпақ ішіндегі бір оқиғаларға Корреляция 93-95% - ға дейін құрайды. Ұрпақ бірдей сөздерді таңдайды, оқиғаларға бірдей жауап береді. Сарапшы өз сөзінде командаға түрлі ұрпақ өкілдерін енгізудің маңыздылығын атап өтті.

«Қазақстандағы ұрпақ» блогында (олар қандай және нені ескеру керек, сан алуандығы мен сенімі) National Geographic Kazakhstan ізгі ниет елшісі Саясат Нұрбек сөз сөйледі, ол өз сөзінде Қазақстандықтардың басымдықтарын

- 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 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)

анықтауға қатысты әлеуметтік зерттеулердің кейбір нәтижелерімен бөлісті.

«Мені қазақстандық қоғам үшін қандай құндылықтар маңызды деген сұрақ қатты мазалады. Мен көптеген құралдар мен әдіснамаларды қарап, World Values Survey бір өте қызықты зерттеуге тоқтадым. Біз зерттеу басталды 2014 жылы, 2015 жылы World Values Survey қосылды. Бұл зерттеу қызықты нәрсе – 30 жыл ішінде үлкен эмпирикалық материал жинақталған. Біз олардың әдіснамасын негізге алдық», – деп атап өтті С. Нұрбек.

Оның айтуынша, зерттеуге 16 жастан 65 жасқа дейінгі адамдар, Қазақстанның 14 облысы, Алматы мен Астана қалаларының қала және ауыл тұрғындары қатысты. Жүргізілген зерттеулерге сәйкес, қазақстандықтардың бірінші бес басымдықта Денсаулық, балалар, қауіпсіздік, амаңдық, махаббат бар: біздің қоғам өзінің менталитетінің тереңінде дәстүрлі құндылықтарға – отбасына, ұрпақтар ынтымақтастығына, жауапкершілігіне бағдарланған болып қала береді.

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. Согласно проведенным исследованиям, у



Суретте: конференцияның шақырылған спикерлері National Geographic Kazakhstan ізгі ниет елшісі С. Нурбек, “Жастар” ФЗО ғылыми-әдістемелік басқармасының бастығы Д. Әшімханова, ҚР атынан Worldskills International және Worldskills Europe Техникалық Делегаты Д. Байғұлунова
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. Байғұлунова

С. НҰРБЕК: «МЕНИҢ БАҚЫЛАУЫМ БОЙЫНША ҚАЗАҚСТАНДЫҚ МИЛЛЕНИУМДАР ҰРПАҒЫ ҮШІН ҚАУІПСІЗДІК МАҢЫЗДЫ ФАКТОР БОЛЫП ТАБЫЛАДЫ, СОНДЫҚТАН ОЛАР ҮШІН ӨМІР МЕН ДЕНСАУЛЫҚ ҚАУІПСІЗДІГІН САҚТАУ ҚҰҚЫҒЫН ШЕКТЕУ ҚАЛЫПТЫ. АЛ ҚАТЕЛЕРДІҢ МӘДЕНИЕТІ ҚАТАҢ ЖӘНЕ ӨТЕ ҚАУІПТІ, МЕН ҚАЗІРГІ ҰРПАҚ ӨКІЛДЕРІНЕ ҚАТЕЛЕСУДЕН ҚОРЫҚПАУҒА ТІЛЕК БІЛДІРГІМ КЕЛЕДІ, СЕБЕБІ ЖАСАЛҒАН ҚАТЕЛІКТЕРДІ ЕСКЕРЕ ОТЫРЫП, БОЛАШАҚҚА ҚОРЫТЫНДЫ ЖАСАУҒА БОЛАДЫ».

Шақырылған спикер, Қазақстандағы «Z ұрпағы» зерттеу тобының мүшесі, «We Art» жасөспірімдерге арналған әлеуметтік шығармашылық хабтың негізін қалаушы және жетекшісі Виталий Ли Қазақстанның алты қаласында (Алматы мен Астананы қоспағанда) 1 500 жуық кәмелетке толмаған (14-17 жас) сауалнамаға негізделген жүргізілген зерттеу туралы айтты.

В. Ли: «Біздің жас ғалымдар командасы қазіргі қазақстандық жасөспірімдердің кім екенін түсінуге мүмкіндік берген зерттеу жүргізуді шешті. Жүргізілген сауалнама көрсеткендей, жастар отбасын, денсаулықты және мансабын бірінші кезекте санайды, алдыңғы ұрпақпен салыстырғанда салауатты өмір салтына ерекше көңіл бөледі. Қазақстандық Z ұрпағы, олардың құрдастары сияқты, сандық технологияларды меңгерген, әлеуметтік желілерде көп уақыт өткізеді».

«Қазақстандағы ұрпақ» блогында Нархоз университетінің ректоры Эндрю Вахтель де

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 Карамазовы», где для всех слоев, несмотря

сөз сөйледі.

Э. Вахтель: «Біз университет пен білім туралы айтатын болсақ, құндылығы жоғарыда аталғандардан өзгеше емес, халықтың басқа да топтарымен жұмыс істейміз. Бүкіл әлем өзгереді, бірақ менің ойымша, «білімді болу» қағидаты бұрынғыдай қалады – адамдар бір-бірімен сөйлесіп, бірлесіп шешім табуға тиіс. Университет ұрпақ емес, ұрпақ алшақтығын жеңуге, креативті бастауды ашуға және әрқайсымыздың ішінде бар қызығушылықты жаңдандыруға дайын адамдарды дайындайды. Университеттің міндеті – адамдардың орнын робот басатын сәтті мүмкіндігінше создыру».

ҚР техникалық делегат Worldskills International және Worldskills Europe Данагүл Байгулунова халықаралық қозғалыс туралы айтып берді, оның мақсаты жұмыс мамандықтарының беделін арттыру және құрамына әлемнің 79 елі кіретін кәсіби білім беру жүйесін дамыту болып табылады. Қазақстан Қазақстан WorldSkills қозғалысына 2014 жылы қосылды.

Оның айтуынша, WorldSkills Kazakhstan чемпионаты миллиондардың (18-22 жас аралығындағы) соңғы өкілдері арасында өткізіледі. Жұмысты бағалаудың негізгі өлшемі еңбекті қорғау талаптарын сақтау кезінде белгіленген уақыт нормасына практикалық тапсырманы сапалы орындау болып табылады.

«Жастар» ҒЗО ғылыми-әдістемелік басқармасының бастығы Дана Әшімханова ҚР жастар арасындағы басқа да зерттеулер туралы айтты.

Бүгінде жастарды жұмысқа орналастыру және еңбек белсенділігін арттыру мәселелері басты назарда, қоғамды жаңартудың, экономикалық реформалар аясында еңбекке деген жаңа көзқарасты қалыптастырудың басты проблемаларының бірі болып табылады. Бұл тұрғыда жас қазақстандықтардың еңбекке қатынасын анықтау өте маңызды фактор болып табылады. Спикер өз сөзінде 2017 жылы Қазақстанда жүргізілген әлеуметтік зерттеу мәліметтерімен бөлісті.

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 Данагүл 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 миллионеров (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



Суретте: Нархоз университетінің ректоры Э. Вахтель және модератор Е. Шамис

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

Д. ӘШІМХАНОВА: «АҚПАРАТТЫ ЖИНАУ ӘДІСІМЕН 14 ПЕН 29 ЖАС АРАЛЫҒЫНДАҒЫ ЖАСТАР АРАСЫНДА «FACE-TO-FACE» САУАЛНАМАСЫ ӨТТІ. БҰЛ ӘДІС ҚАЗАҚСТАННЫҢ ЖАСТАР ОРТАСЫНДАҒЫ ЖАҒ-ДАЙ ТУРАЛЫ ОБЪЕКТИВТІ АҚПАРАТ АЛУҒА, СОНДАЙ-АҚ ЖАС ҚАЗАҚСТАНДЫҚТАРДЫҢ НЕГІЗГІ ҚАЖЕТТІЛІКТЕРІ МЕН ӘЛЕУМЕТТІК ТӘЖІРИБЕЛЕРІН АНЫҚТАУҒА МҮМКІНДІК БЕРДІ. Мысалы, зерттеудің кейбір мәліметтері бойынша, «Қазіргі өмірде табысқа қалай жетуге болады?» 14-19 жас аралығындағы кіші топтар білім беру деңгейінің үнемі көтерілгенін атап өтті, орта және жоғары жас топтары үшін (20-23 жас аралығындағы) жоғары еңбекақы, танысу және байланыс өте маңызды болды. «Мамандықтың беделі» ұғымын бағалай

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 основные составляющие, отмеченные молодежью, это – высокая квалификация,

отырып, жастар белгілеген үш негізгі құрамдас бөлік, бұл – жоғары біліктілік, кәсіпқойлық және материалдық жетістік.

Конференция соңында спикерлер мен тыңдаушылармен мынадай мәселелер бойынша блиц-сауалнама өткізілді: «Қазақстан әр түрлі ұрпақтарға жайлы өмір сүретін орын болуы үшін әр түрлі ұрпақ арасындағы сенімді қалай қалыптастыру керек?», «Түрлі ұрпақтың бәсекеге қабілеттілігімен қалай жұмыс істеуге болады?», «Неге адамдар елден кетеді?» және т. б. Тыңдаушылар айтылған сұрақтарға қатысты өз пікірлерімен бөлісіп, спикерлерге өздерін толғандырған сұрақтарын қоюға мүмкіндік алды.

Ең белсенді тыңдаушылар модератор Е. Шамистан авторлық кітаптар алды.

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.



Суретте: «Ұрпақтар энергиясы (білім беру, жұмыспен қамту, сенім және алуан түрлілік)» KAZENERGY Халықаралық конференциясының қатысушылары
На фото: участники Молодежной конференции KAZENERGY «Энергия поколений (образование, занятость, доверие и разнообразие)»



STUDENT



ENERGY



CHALLENGE





«Student Energy Challenge» байқауы – бұл студенттік жастар үшін өздерін пікірлестерді таба білуде, жобалық командаға бірігуде, бірлесіп әрекет етуде және алғашқы кәсіби дағдыларды танытуда мүмкіндік. Біз осындай іс-шараларға қатысу жастарға жаңа жаңалықтар мен жетістіктерге қосымша серпін береді деп сенеміз», – **Ұзақбай Карабалин, KAZENERGY қауымдастығы Төрағасының орынбасары.**

«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», – **Узақбай Карабалин, Заместитель Председателя Ассоциации KAZENERGY.**



«Білім беру саласындағы жобаларды қолдау, атап айтқанда, жас ұрпақтың STEM (ғылым, технология, инжиниринг және математика) нақты ғылымдарды зерттеу бағдарламаларына қызығушылығын ынталандыру – біздің компаниямыздың әлеуметтік жауапкершілігінің негізгі бағыттарының бірі. Болашақ жастардың қолында, олардың таланттары мен идеялары әлемді өзгертуге қабілетті», – «Шелл Қазақстан» концернінің төрағасы және Вице-президенті **Оливье Лазар.**

«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».**



Суретте: қатысушы командалар, қазылар алқасы, шақырылған қонақтар, «Student Energy Challenge» байқауының ұйымдастырушылары
На фото: команды-участницы, члены жюри, приглашенные гости, организаторы конкурса «Student Energy Challenge»

«STUDENT ENERGY CHALLENGE» КОМАНДАЛЫҚ ЗИЯТКЕРЛІК КОНКУРСЫ

2018 жылғы 2-3 қазанда Астана қаласында «Шелл Қазақстан» компаниясы мен «KAZENERGY» қауымдастығы өткізетін «Student Energy Challenge» зияткерлік командалық байқауының финалдық кезеңі өтті.

Байқау қазақстандық техникалық жоғары оқу орындарының студенттері үшін жаһандық энергетикалық міндеттер туралы терең түсінік пен хабардарлықты ынталандыру мақсатында әзірленген. Байқау аясында студенттер шығармашылық және кәсіпкерлік ойлауды қолдана отырып, тәжірибе мен білім алмасады, бұл міндетті түрде олардың кәсіби дамуы мен жеке басының өсуіне үлес қосады.

Осы байқау екінші жыл өткізіліп отыр, ағымдағы жылы қатысушы командаларды тіркеу

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.

сәуір айынан бастап KAZENERGY сайтындағы тіркеу нысанын толтыру арқылы басталды. Бірінші кезеңге өту үшін командалар өздері туралы және жоба туралы бейне-түйіндеме ұсынды. Келіп түскен бейне-түйіндемені қарауды ұйымдастырушылардың ішінен бағалау комиссиясы жүргізді. Іріктеу өткізілгеннен кейін, Қазақстанның 9 өңірінен келген 48 команданың ішінен қазылар алқасы мүшелерінің алдында жобаларды ұсыну үшін келесі 8 студенттік команда анықталды:

1.«Association of Innovators» (Алматы энергетика және байланыс университеті);

2.«Chemical Energy» (Жәңгірхан атындағы Батыс Қазақстан аграрлық-техникалық университеті);

3.«Kazyna» (Академик Қ. Сәтпаев атындағы Екібастұз инженерлік-техникалық институты);

4.«KBTU United» (Қазақстан-Британ техникалық университеті);

5.«Next generation» (Ш. Есенов атындағы Каспий мемлекеттік технологиялар және инжиниринг университеті);

6.«NU SynGas» (Назарбаев Университеті);

7.«OilDreams» (Атырау мұнай және газ университеті);

8.«Quadra» (Назарбаев Университеті).

«Ірі коммерциялық объектілерде ресурс үнемдеуші жүйелерді қолдану» жобасының басты басымдықтарының бірі

«Association of Innovators» командасы әртүрлі

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 Жан-гир 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).



Суретте: «Next generation» командасы
На фото: команда «Next generation»



құрылыстардың рөлдерін өзгерту болды: пассивті тұтынушылардың орнына адам қызметіндегі тиімділікті арттыруда белсенді көмекшілер болу. Команда мүшелерінің бекітуі бойынша ғимараттарды жарықтандырудың ақылды жүйелерін енгізу шығындалатын энергия санын ғана емес, зиянды шығарындардың көлемін де азайтуға мүмкіндік береді.

Жобаның негізгі идеясы «Химиялық реакциялар энергетикасын және кумолды алудың қалдықсыз технологиясын пайдаланатын каталикалық реактор» Chemical Energy «командасы реакциялардың химиялық энергиясын одан әрі ағу үшін пайдалану есебінен сыртқы көздерден энергия шығындарын төмендетуде болды. Ол үшін олар химиялық реакция автопроцесіне арналған химиялық энергия пайдаланылатын каталикалық реактор құруды және кумол мысалында оны алудың қалдықсыз технологиясын құруды ұсынды.

«Технологиялық процестерді басқаруда, оның ішінде мұнай-газ саласында өздігінен түзілетін реттеуіштерді құру» жобасының мақсаты «Қазуға» командасы реттеуіштерді мұнай-газ саласының технологиялық процестерімен теңшеудің оңтайлы параметрлерін автоматты түрде іздеу болып табылады. Команда технологиялық процестерді автоматты басқару жүйелерінің өздігінен пішу контурымен динамикалық теңшеудің оңтайлы параметрлерін практикалық анықтауды зерттейді.

«Қалдықтардан энергия өндіру. «KBTU United» командасы қалалық кәріздік ағындардан энергия алу жаңа технологияларды құруға бағытталған, оның негізінде келіп түсетін таза суды қыздыру



Суретте: «KBTU United» командасы
На фото: команда «KBTU United»

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 вредных выбросов.

Основная идея проекта «Каталитический реактор, использующий энергетическую химию реакций и безотходная технология получения кумола» команды «Chemical Energy» заключалась в снижении затрат энергии из внешних источников за счет использования химической энергии реакций 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.



Суретте: «Chemical Energy» командасы
На фото: команда «Chemical Energy»



Суретте: «Kazyna» командасы
На фото: команда «Kazyna»



Суретте: «Quadra» командасы
На фото: команда «Quadra»

үшін ағынды су энергиясын пайдалану жатыр, сонымен қатар үй-жайларды жылыту үшін қажетті биогаз органикалық қалдықтарынан, сондай-ақ тұрғын аумақтағы флораны суаруға арналған суды алу.

«Next generation» командасы «Каспий теңізінің әлеуетін пайдалану» жобасымен Каспий теңізінің әлеуетін жүзеге асыруды ұсынды. Осылайша, өз ресурстарынан электр энергиясын өндіру қоршаған орта үшін ең үнемді және зиянсыз болып табылады. Команда жобасының мақсаты 1,2 Мвт қуаты бар толқынды қондырғыны салу және тиісінше шағын елді мекендерді электр энергиясымен қамтамасыз ету болып табылады.

«NU SynGas» студенттік командасы «Пиролиз және газдандыру әдісімен көмір мен тұрмыстық қалдықтарды өңдеу» жобасын ұсынды. Елдегі жасыл энергетиканың бағытын ескере отырып, олардың жобасы Жоғары перспективаға ие болады және орнату тұрмыстық қоқыс, био қалдықтар мәселесін шешеді, сондай-ақ көмірді жағудың баламасы болады деп күтілуде.

«Quadra» командасы «Машиналық оқыту технологияларын қолдана отырып, желі жүктемесін болжау» жобасы параметрлердің n-ші санына байланысты жақын уақыт аралығында электр энергиясының қажетті қорын болжайтын жүйені ұсынды.

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 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, вырабатывание электроэнергии



Суретте: «NU SynGas» командасы
На фото: команда «NU SynGas»

«Энергия жел қондырғылар жүйесі – болашаққа жаңа қадам» жобасын ұсынған «OilDreams» командасы жаз кезінде Атырау қаласының тұрғындары электр энергиясының жетіспеушілігін жіті сезініп, барлық қалада электр энергиясының үлкен шығынына жіберіліп, жарықтың бірнеше рет өшірілгенін айтады. Электр энергиясын өндіруді ұлғайтуға ықпал ету мақсатында команда жаңа инновациялық жобаны көрсетуді шешті.

Жартыжыл бойы Атырау, Орал, Ақтау, Алматы және Екібастұз қалаларынан іріктеудің бірнеше кезеңінен өткен 8 студенттер командасы өздерінің жобаларына жұмыс істеді және соңғы



Суретте: «OilDreams» командасы
На фото: команда «OilDreams»

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 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, Ақтау, Алматы и Екібастұз работали над своими проектами, и в ходе финальной защиты каждая команда должна была представить проект членам жюри.

По итогам презентации проектных работ в полуфинал вышли следующие команды:



қорғау кезінде әрбір команда өзінің жобасын әділқазы алқасына ұсыну керек болды.

Жобалық жұмыстарының қорытындысы бойынша жартылай финалға келесі командалар шықты:

- «Association of Innovators» («Ірі коммерциялық объектілерде ресурсты үнемдейтін жүйелерді қолдану» жобасымен Алматы энергетика және байланыс университетінің студенттері);

- «KBTU United» (Қазақстан-Британ техникалық университетінің студенттері «Қалдықтардан энергия өндіру. Қалалық кәріздік ағындардан энергия алу»);

- «NU SynGas» (Назарбаев Университетінің студенттері «Қатты қалдықтарды газдандыру» жобасымен);

- «Quadra» (Назарбаев Университетінің

- «Association of Innovators» (студенты Алматинского университета энергетике 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»);

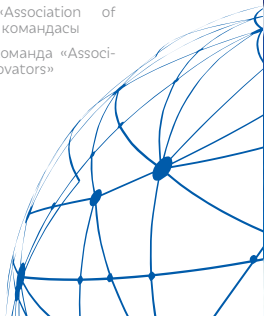
- «NU SynGas» (студенты Назарбаев Университета с проектом «Газификация твердых отходов»);

- «Quadra» (студенты Назарбаев Университета с проектом «Прогнозирование нагрузки сети с применением технологий машинного обучения»).

3 октября 2018 года на Молодежной конференции KAZENERGY «Энергия

Суретте «Association of Innovators» командасы

На фото: команда «Association of Innovators»



Суретте солдан оңға қарай: «Самұрық-Энерго» АҚ «Генерация және отын» департаментінің директоры Б. Исенов, «Ғылым қоры» АҚ сараптау департаментінің директоры – Басқарушы директор, Л. Мылтықбаева, «Шелл Қазақстан» жаңартылатын энергия көздері жөніндегі жобаның жетекшісі Х. Синду, «Шелл Қазақстан» компаниясының бас менеджері Б. Хазелаар, «Каспий Құбыр Консорциумы» АҚ ҚР Үкіметімен байланыс жөніндегі бас директордың орынбасары К. Қабылдин («Каспий Құбыр Консорциумы» АҚ-ның қазылар алқасының төрағасы Б. Қабылдин.)

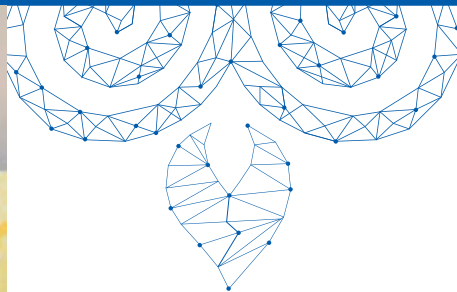
На фото слева направо: Директор Департамента «Генерация и Топливо» АО «Самрук-Энерго» Б. Исенов, Управляющий директор – директор Департамента экспертизы АО «Фонд науки», Л. Мылтықбаева, Руководитель проекта по возобновляемым источникам энергии «Шелл Казахстан» Х. Синду, Генеральный менеджер компании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



студенттері «Машинамен оқыту технологияларын қолданумен желі жүктемесін болжау» жобасымен).

2018 жылғы 3 қазанда «Ұрпақтар энергиясы (білім беру, жұмыспен қамту, сенім және әртүрлілік)» атты KAZENERGY жастар конференциясында байқаудың финалы өтті, мұнда жоғарыда аталған командалардың капитандары өздерінің жобаларын Elevator-pitch стилінде ұсынды. Қазылар алқасының мүшелері: «Каспий Құбыр Консорциумы» АҚ ҚР Үкіметімен байланыс жөніндегі бас директорының орынбасары Қабылдин Қайыргелді Мақсұтұлы (қазылар алқасының төрағасы), «Шелл Қазақстан» компаниясының бас менеджері Берт Хазелаар, «Шелл Қазақстан» жаңартылған энергия көздері жобасының жетекшісі Харлин Синду, «Ғылым қоры» АҚ сараптау департаментінің басқарушы директоры – директоры, Мылтықбаева Ләззат Аманбекқызы және «Самұрық-Энерго» АҚ «Генерация және отын» департаментінің директоры Исенов Бағлан Кәкімжанұлы 2018 жылғы конкурс жеңімпаздарының үш тобын анықтады.

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 Бағлана Какимжановича определили три команды-победителей конкурса 2018 года.



Суретте: «KBTU United» командасы
На фото: команда «KBTU United»



Суретте: «NU SynGas» командасы
На фото: команда «NU SynGas»



Суретте: «Association of Innovators» командасы
На фото: команда «Association of Innovators»

1 орынды – «KBTU United» командасы алды (ұтысы 10 000 АҚШ доллары, команда мүшелері: Қазақстан-Британ техникалық университетінің студенттері А. Дулатбаев, А. Төлегенова, А. Махмұтқалиева, А. Соболева, А. Жарылғапова).

2 орынды «NU SynGas» командасы иеленді (ұтысы 5 000 АҚШ доллары, команда мүшелері: Назарбаев Университетінің студенттері Р. Полищук, Т. Мұстафа, А. Пазылбеков, Д. Жолдасбай).

3 орынға – «Association of Innovators» командасы ие болды (ұтысы 3 000 АҚШ доллары, команда мүшелері: Алматы энергетика және байланыс университетінің студенттері Д. Ұзақбаева және А. Қыдырбекова, ҚазҰУ студенті Әл-Фараби атындағы ҚазҰУ-нің студенті Р. Пилпани және Назарбаев Университетінің студенті А. Байсалов).

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 энергетике и связи Д. Узакбаева и А. Кыдырбекова, студент КазНУ им. аль-Фараби Р.Пилпани и студент Назарбаев Университета А. Байсалов).

БАЙҚАУ ШЕҢБЕРІНДЕГІ ОҚЫТУ ІС-ШАРАЛАРЫ

2018 жылдың 4-5 қазанында Назарбаев Университетінде «Student Energy Challenge» байқауының 8 командасы үшін nxplorers тренингі өтті.

NXplorers тренингінің бағдарламасы «Шелл» және «Shaping Learning» компаниясымен әзірленген, оның әдіснамасы жүйелік ойлау, сценариялық жоспарлау және өзгерістер теориясын үйлестіреді.

NXplorers «Ойлаудың жаңа технологиялары» бағдарламасы – жас ұрпақ үшін құралдар мен ерекше дағдыларды ұсынатын, сондай-ақ ынтымақтастық негізінде және инновациялық және пәнаралық тәсілдерді пайдалана отырып нақты әлем проблемаларын стандартты емес шешуді табуға мүмкіндік беретін мамандандырылған әдістеме.

«Association of Innovators» командасы: «NXplorers тренингі бізді жаңа жоба жасау және жұмыс істеу процесіне қарауға үйретті. Біз талдаудың көптеген тиімді құралдарын пайдалану, көптеген факторлардың әсерін құрастыру және ойластыру және сол арқылы ең жақсы шешім табу қажет әдістермен қалай жұмыс істеу керектігін түсіндік. Біз дұрыс сұрақтар қойып, оларға жауап таба білуімізге үйрендік, нақты нәрселерге назар аудара білдік және әр жағынан жағдайды талдай білдік. Осындай оқу іс-шарасына қатысу мүмкіндігі мен ұйымдастырғаны үшін алғыс айтамыз».

«Chemical Energy» командасы: «NXplorers «Ойлаудың жаңа технологиялары» тренингінде біз тек кәсіби салада ғана емес, өмірде де пайдалы дағдыларға ие болдық. Жаңа талдау, болашақты болжау құралдарымен танысты, сыни ойлауды пайдалана отырып, мақсатқа жетудің жаңа жолдарын табу. Біздің кәсіби және жеке өсуіміздің дамуына ықпал еткен осы байқауды ұйымдастырғаны үшін үлкен рахмет. Бұл біздің ұрпағымызға дамуға, өзін-

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.

Во время вебинаров лекторы поделились

өзі тануға және жаңа мүмкіндіктерді ашуға ынталандырады. Алдағы уақытта біз, жас ұрпақ өздерінің әлеуетін аша алатын және еліміздің дамуына ықпал ететін конкурстар өткізілетін болады деп үміттенеміз».

NU SynGas командасы: «Тренинг бізге нақты жобаларға қатысуға мүмкіндік берді. Идеяны талдау кезінде, оның пайда болуынан іске асырылғанға дейінгі түрлі тәсілдер қолданылды. Менің ойымша, бұл тренинг «Student Energy Challenge» финалын өткізгенге дейін өте пайдалы болар еді, өйткені біз оқыған құралдарды жобаларымызды талдау кезінде дәл қолдануға болады».

Шара аяқталған кезде тренингтің барлық қатысушыларына сертификаттар берілді.

NXPLOERS ОЙЛАУДЫҢ ЖАҢА ТЕХНОЛОГИЯЛАРЫН АЛҒА ЖЫЛЖЫТА ОТЫРЫП

2018 жылдың 4-5 қазанында Назарбаев Университетінде «Student Energy Challenge» байқауының 8 командасы үшін nxplorers тренингі өтті.

NXplorers тренингінің бағдарламасы «Шелл» және «Shaping Learning» компаниясымен әзірленген, оның әдіснамасы жүйелік ойлау, сценариялық жоспарлау және өзгерістер теориясын үйлестіреді.

NXplorers «Ойлаудың жаңа технологиялары» бағдарламасы – жас ұрпақ үшін құралдар мен ерекше дағдыларды ұсынатын, сондай-ақ ынтымақтастық негізінде және инновациялық және пәнаралық тәсілдерді пайдалана отырып нақты әлем проблемаларын стандартты емес шешуді табуға мүмкіндік беретін мамандандырылған әдістеме.

«Association of Innovators» командасы: «NXplorers тренингі бізді жаңа жоба жасау және жұмыс істеу процесіне қарауға үйретті. Біз талдаудың көптеген тиімді құралдарын

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 NXPLOERS

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



Суретте: жобаны ұсыну сәті
На фото: момент представления проекта



Суретте: жұмыстағы тренинг қатысушылары
На фото: участники тренинга

пайдалану, көптеген факторлардың әсерін құрастыру және ойластыру және сол арқылы ең жақсы шешім табу қажет әдістермен қалай жұмыс істеу керектігін түсіндік. Біз дұрыс сұрақтар қойып, оларға жауап таба білуімізге үйрендік, нақты нәрселерге назар аудара білдік және әр жағынан жағдайды талдай білдік. Осындай оқу іс-шарасына қатысу мүмкіндігі мен ұйымдастырғаны үшін алғыс айтамыз».

«Chemical Energy» командасы: «NXplorers «Ойлаудың жаңа технологиялары» тренингінде біз тек кәсіби салада ғана емес, өмірде де пайдалы дағдыларға ие болдық. Жаңа талдау, болашақты болжау құралдарымен танысты, сыни ойлауды пайдалана отырып, мақсатқа жетудің жаңа жолдарын табу. Біздің кәсіби және жеке өсуіміздің дамуына ықпал еткен осы байқауды ұйымдастырғаны үшін үлкен рахмет. Бұл біздің ұрпағымызға дамуға, өзін-өзі тануға және жаңа мүмкіндіктерді ашуға ынталандырады. Алдағы уақытта біз, жас ұрпақ

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 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



өздерінің әлеуетін аша алатын және еліміздің дамуына ықпал ететін конкурстар өткізілетін болады деп үміттенеміз».

NU SynGas командасы: «Тренинг бізге нақты жобаларға қатысуға мүмкіндік берді. Идеяны талдау кезінде, оның пайда болуынан іске асырылғанға дейінгі түрлі тәсілдер қолданылды. Менің ойымша, бұл тренинг «Student Energy Challenge» финалын өткізгенге дейін өте пайдалы болар еді, өйткені біз оқыған құралдарды жобаларымызды талдау кезінде дәл қолдануға болады».

Шара аяқталған кезде тренингтің барлық қатысушыларына сертификаттар берілді.

KAZENERGY ЖОБАЛАРЫНА ЖАСТАРДЫ ТАРТУ

Жастар – бұл өсіп-жетілу сатысынан өтетін адамдардың ұрпағы, яғни тұлғаның қалыптасуы, қоғамның толыққанды және толық құқылы мүшесі ретінде болу үшін қажетті білімді, әлеуметтік құндылықтар мен нормаларды игеру.

«Мемлекеттік жастар саясаты туралы» 2015 жылғы 9 ақпандағы Қазақстан Республикасының Заңына сәйкес «жастар» 14-29 жас аралығындағы ҚР азаматтары болып табылады.

ҚР Президентінің 2018 жылғы 05 қазандағы «Қазақстандықтардың әл-ауқатының өсуі: табыс пен өмір сүру сапасының артуы» Жолдауында жастар әлеуметтік және рухани жаңғыртудың негізгі ресурсы және драйвері ретінде ұсынылған.

«Жастар» F30 әлеуметтік зерттеулерінің нәтижелері (2017 ж.) жастардың саны шамамен 4 000 000 адамды құрайтынын көрсетті, осылайша қазіргі қазақстандық қоғам

профессионального и личного роста. Это дает нашему поколению стимул развиваться, познавать и открывать новые возможности 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

құрылымында жас азаматтардың жас санаты ел халқының жалпы санының 22,3% - ын алады.

Қазақстандағы мемлекеттік жастар саясаты белгілі бір салаларда мамандандыру арқылы жүзеге асырылады. Осылайша, еңбек және жұмыспен қамту саласында мемлекеттік жастар саясаты жастарды жұмыспен қамтуға бағытталған бағдарламаларды іске асыру, жастарды қоғамдық жұмыстарға тарту және кәсіптік даярлау курстарында оқыту және т. б. арқылы жүзеге асырылады.

Білім беру саласында мемлекеттік жастар саясаты жастарды оқытуға, қайта даярлауға және біліктілігін арттыруға, өмірлік маңызды дағдыларды дамытуға және т. б. бағытталған жобалар арқылы іске асырылады.

KAZENERGY қауымдастығы (бұдан әрі – Қауымдастық) Қазақстанның жастар саясатын дамытуға ықпал ететін іс-шараларды іске асыруда. 2007 жылдан бастап Қауымдастық мүшелерінің бірлескен қатысуымен саладағы инновациялық жобаларды әзірлеуде жастардың бастамаларын қолдайды, саланың жетекші компаниялары – қауымдастық мүшелерінен техникалық және кәсіптік, жоғары және жоғары оқу орнынан кейінгі білім алу үшін стипендиялық және гранттық бағдарламаларды жүзеге асырады.

Жыл сайын өткізілетін KAZENERGY жастар форумы түрлі сарапшылар, HR мамандар, жас стартаперлер/кәсіпкерлер, жастардың кәсіби және ғылыми қоғамдастықтары шақырылатын танымал жастар алаңына айналды. Форум аясында, қауымдастық мүшелерімен әріптестікте жастар үшін турнирлер, олимпиадалар, брейн-рингтер ұйымдастырылады. Биылғы жылы «Шелл-Қазақстан»-мен бірлесіп екінші рет «Student Energy Challenge» зияткерлік байқауы өткізіледі, сондай-ақ өткен жылы «Шексіз тәлімгерлік» бағдарламасы іске қосылды.

Жоғарыда аталған барлық KAZENERGY жастар жобаларын ұйымдастырудың негізгі мақсаты іс-шаралар барысында жастар тәжірибесімен алмасуға ықпал ету болып

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

табылады. Біздің жобаларымызға қатысу жастарға саланы дамытуда әлеуетті шешім бола алатын өз идеялары мен әзірлемелерін ұсынуға мүмкіндік береді; жастарды өздерінің құндылықтар жүйесінің ойына ынталандырады; ұрпақтар арасындағы теңдік пен түсінікке қол жеткізуге қолдау көрсету және дамыту.

Жастарға білім беру және олардың білім беру жобаларына қатысуы дербестікті, жауапкершілік сезімін, экономика мен жалпы қоғамда болып жатқан өзгерістерге бейімделу қабілетін дамыту болып табылады. Осылайша, жоғарыда аталған жобалар жас ұрпақты өмір бойы алдында тұрған міндеттерді шешуге үйретіп, жеке тұлғаны қалыптастыруға жәрдемдесетін болады.

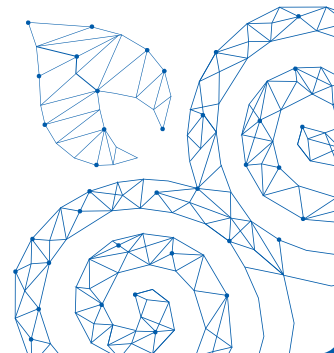
Біз қауымдастық мүшелеріне сала үшін мықты іргетас ретінде жастардың қалыптасуына қатысты жобаларды жүзеге асыруға көмектескендері үшін алғысымызды білдіреміз. Білімді, сала кәсіпқойларының тәжірибесін және жастардың ынта-ықыласын біріктіре отырып, біз неғұрлым озық ұрпақ пен перспективалы болашақ құрамыз деп үміттенеміз.



«Шелл-Казахстан» второй раз проводится интеллектуальный конкурс «Student Energy Challenge», также в прошлом году была 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.


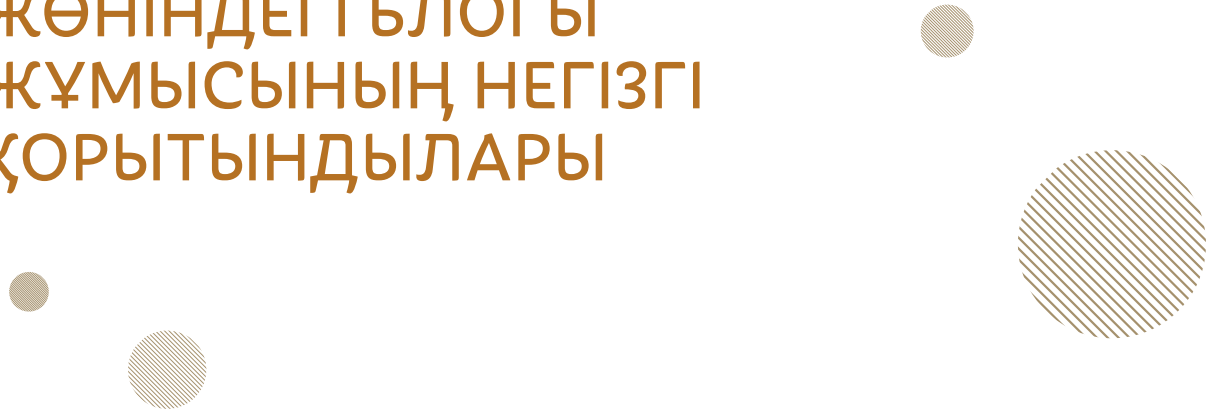
Образование молодежи и их участие в образовательных проектах заключается в развитии самостоятельности, чувства ответственности, способности адаптироваться к преобразованиям, происходящим в экономике и обществе в целом. Таким образом, вышеуказанные проекты смогут научить молодое поколение решать стоящие 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.






KAZENERGY
ҚАУЫМДАСТЫҒЫНЫҢ
АДАМИ КАПИТАЛДЫ
ДАМУ
ЖӨНІНДЕГІ БЛОГЫ
ЖҰМЫСЫНЫҢ НЕГІЗГІ
ҚОРЫТЫНДЫЛАРЫ



ОСНОВНЫЕ ИТОГИ
РАБОТЫ БЛОКА
ПО РАЗВИТИЮ
ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО
КАПИТАЛА
АССОЦИАЦИИ
KAZENERGY



1. KAZENERGY БІЛІМ БЕРУ БАҒДАРЛАМАСЫ

Қарашығанақ мұнай-газ конденсаты кен орнының мердігерлік учаскесінің өнімін бөлу туралы түпкілікті келісімге және құрамына ҚР Энергетика және Білім министрліктерінің, PSA ЖШС өкілдері кіретін Солтүстік Каспий бойынша өнімді бөлу туралы келісімге сәйкес мердігерлер (КРО, NCOC) бөлетін қаражат есебінен оқу ақысын төлеуге үміткерлерді іріктеу жөніндегі комиссия жүргізген конкурстық іріктеудің қорытындысы бойынша елдің 17 өңірінен 550 жоғары оқу орны мен колледж студенттеріне жер қойнауын пайдаланушылар есебінен бөлінетін оқу ақысы мақұлданды, олардың ішінен оқуға түскендердің басым бөлігі Жамбыл, Батыс Қазақстан, Ақтөбе облыстары, Алматы және Астана қалаларынан болады. Осы процесті автоматтандыру мақсатында дауыс беруді өткізуге, есептерді электрондық форматта қалыптастыруға және түсіруге мүмкіндік беретін деректерді жинау, өңдеу және сақтау жүйесі әзірленді және енгізілді.

ШЕВРОН компаниясы ҚР Жоғары оқу орындарының 11 студенті мен ҚР колледждерінің 12 студентіне шәкіртақыны беру үшін демеушілік көмекті бөлді.

1. ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА KAZENERGY

По итогам конкурсного отбора, проведенного Комиссией по отбору кандидатов на оплату обучения за счет средств, выделяемых Подрядчиками (КРО В.В., 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.



2. KAZENERGY АДАМИ КАПИТАЛДЫ ДАМУ ЖӨНІНДЕГІ ҮЙЛЕСТІРУ КЕҢЕСІ

2018 жылы KAZENERGY қауымдастығының адами капиталды дамыту жөніндегі үйлестіру кеңесінің 2 отырысы өтті (бұдан әрі – Үйлестіру кеңесі). Үйлестіру кеңесінің қызметі шеңберінде мұнай-газ саласындағы әлеуметтік әріптестік, қауіпсіз еңбек жағдайларын жасау, ҚР еңбек заңнамасының құқық қолдану тәжірибесі, саладағы гендерлік және жастар саясаты, гранттық және стипендиялық бағдарламаларды жүзеге асыру мәселелері қаралды.

Ағымдағы жылы Үйлестіру кеңесі бірінші разрядты жұмыскердің разрядаралық коэффициентінің минималды мөлшерін орнату жөніндегі 2017-2019 жылдарға Салалық келісімге екі Қосымша келісімді, саладағы разрядаралық коэффициентінің минималды шектерін және осы жылы 2018-2020 жылдарға Бас келісіммен қол қойылған Салалықты үйлестіру жөніндегі Қосымша келісімнің жобасын талқылады және мақұлдады.

Сонымен қатар, Қауымдастық мүшелері мен әлеуметтік серіктестерден нормативті құқықтық актілерді өзектендіру бойынша шамамен 80 ұсынысты қамтыған 2019-2021 жылдарға арналған мұнай газ саласында өндірістік жарақатты азайту бойынша Жол картасының жобасы әрі қарай жұмыс істеу үшін қарастырылды және ұсынылды.

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.



3. ҚҰҚЫҚ ҚОЛДАНУ ТӘЖІРИБЕСІН ТАЛДАУ БОЙЫНША ЖҰМЫС

Қауымдастық Қазақстан Республикасы Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігі жанындағы құқық қолдану практикасын талдау жөніндегі сараптамалық топтың жұмысына белсенді қатысады. 2018 жылы сараптамалық топтың 16 отырысы өтті. Қауымдастық мүшелерінен барлығы 70-ке жуық ұсыныс жіберілді, олардың 40-қа жуығы Заң жобалау қызметі мәселелері жөніндегі ведомствоаралық комиссияда мақұлданған «ҚР кейбір заңнамалық актілеріне еңбек мәселелері бойынша өзгерістер мен толықтырулар енгізу туралы» ҚР заң жобасының тұжырымдамасында қабылданды және ескерілді.

Тұжырымдамаға қызметкерлерді ұсыну, жазатайым оқиғаларды тергеу кезінде аралас жауапкершілік, қызметкерлерді басқа заңды тұлғаларға іссапарға жіберу мүмкіндіктерін кеңейту жөніндегі қауымдастықтың ұсыныстары және басқа да мәселелер енгізілді.

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.

4. ГЕНДЕРЛІК САЯСАТТЫҢ ДАМУЫ

Ағымдағы жылы Қауымдастық алаңында KAZENERGY Әйелдер энергетикалық клубы Атқарушы комитетінің (бұдан әрі – ӘЭК) 2 отырысы өтті. Отырыстар аясында 2018-2019 жылдарға арналған жұмыс жоспарлары талқыланды: мұнай-газ компанияларында еңбек етіп жүрген әйелдермен кәсіби даму мәселелерін және оларды шешу мүмкіндіктерін қарастыру мақсатында өңірлік көшпелі кездесулер өткізу; 2019 жылы форум ұйымдастыру және тәлімгерліктің сандық бағдарламасын іске қосу; «Энергетикадағы әйел қауымының рөлі» ақпараттық-талдамалық шолуын іске асыру және т.б. мәселелер.

Сонымен қатар, ӘЭК өкілдері ағымдағы жылғы 1 қазанда Дүниежүзілік мұнай кеңесі аясында өткен «Энергетикалық сектордағы гендерлік саясат» арнайы сессиясына қатысты. ӘЭК атынан сөз алған Kazmortransflot UK Ltd қаржы директоры, ӘЭК төрайымы Айзада Аккайсиева. Сессия спикерлерінің бірі ретінде «KEGOC» АҚ Бизнесті трансформациялау орталығының өзгерістерін басқару блогының жетекшісі Айгүл Байтурова «KEGOC: әйелдердің табысы «әйелге тән емес» кәсіп» тақырыбында сөз сөйледі. Сөз сөйлеу барысында компанияның және ҚР Бірыңғай энергетикалық жүйесінің дамуына әйелдердің рөлі мен үлесі, гендерлік белгісі бойынша KEGOC қызметкерлерінің құрылымы, сондай-ақ іске асыруға әйелдер қатысатын жобалар айтылды.

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.

