

- Най-трудно се управлява ангажираността на представителите на поколението Y
- Служителите над 55г. в България и Румъния са най-ангажирани към своя работодател спрямо колегите си в региона на Централна и Източна Европа

Обобщени данни за ангажираността на различните поколения изнесе екипът на международното проучване на [Aon Hewitt](#). Най-добрите работодатели, в което България се включва за осма година през 2014 г. Според проучването, ангажираността и удовлетвореността на служителите, родени в годините между 1979 и 1997 (т.нар. поколение Y), се управляват най-трудно. Представителите му са израстнали в години на финансов бум, свикнали са да получават моментално признание и възнаграждение. Добри са в извършването на няколко задачи едновременно и имат добре изразени технически способности.

За поколението Y определящи и най-важни са следните фактори в компанията: кариерни възможности, комуникация, репутация на компанията, заплащане и работни процеси.

Най-ангажирани не само в България, но и в страните от Централна и източна Европа са служителите над 55 годишна възраст или т.нар. поколение на бейби-бумърите (1946 – 1964). Класацията по ангажираност за тази част на Европа се води от българските и румънските служители в тази възрастова група. Като основни фактори за удовлетвореност това поколение посочва кариерните възможности, комуникацията, управление на представянето, репутацията на компанията, но и признанието, което получават за труда си. Представителите на това поколение са в най-голяма степен „отборни играчи“, докато наследниците им от поколението X (1965 – 1978) основно разчитат на себе си.

При работодателите в България средното ниво на ангажираност е 54%, като при най-добрите достига до 84%.

Aon Hewitt стартира проучването в страната ни за осма година и съпоставя данните с още 11 други Европейски държави от региона на Централна и източна Европа.

Според утвърдената методология на Aon Hewitt зоните, в които се разпределят компаниите, са следните:

- **Деструктивна зона:** При компаниите, които се намират в нея, ниското ниво на ангажираност значително затруднява постигането на бизнес целите. В тези компании си

струва да се преосмислят практиките при управление на ЧР.

- **Неутрална зона:** Компаниите постигат добри бизнес резултати, които биха могли да се увеличат с по-финна настройка на практиките при управление на ЧР.
- **Зона на успеха:** Ангажираността на служителите безспорно определя бизнес резултатите и успеха. Препоръчително е компаниите да се фокусират върху поддържане на настоящите постижения.

Осем години проучване Най-добрите работодатели в България

Към момента Aon Hewitt разполага с най-всеобхватната и мащабна база данни на служителски мнения в страната. За 7 години са изследвани общо около 400 компании от най-разнообразни сектори на икономиката. Компанията разполага с база данни с над 70 000 мнения на служители и 1600 мнения на топ мениджъри. Aon Hewitt предлага консултантски услуги в България основно в следните сфери: повишаване на удовлетвореността и ангажираността на служителите, създаване на устойчива фирмена култура, повишаване конкурентоспособността на бизнеса.

Методология

Участието в проучването е доброволно. За да могат да участват, компаниите следва да имат поне

50 служителя на постоянен трудов договор и да оперират поне от 2 години на българския пазар.

Фирмите, които изпълняват критериите, нужни за проучването, могат да се регистрират чрез официалния му сайт - www.bestemployersbulgaria.com

ВСЯКО ПОКОЛЕНИЕ ИМА СВОИ СПЕЦИФИКИ И ОСОБЕНОСТИ НА ПАЗАРА НА ТРУДА – РАЗЛИЧНИ СА ЦЕЛИТЕ, МОТИВАЦИЯТА И СТИЛЪТ НА РАБОТА.

ПОКОЛЕНИЕ Y (1979 –)



ИЗРАСТНАЛИ В ГОДИНИ НА ФИНАНСОВ БУМ
СВИКНАЛИ ДА ПОЛУЧАВАТ
МОМЕНТАЛНО ПРИЗНАНИЕ И
ВЪЗНАГРАЖДЕНИЕ
ДОБРИ В ЖОНГЛИРАНЕТО С
НЯКОЛКО ЗАДАЧИ
ЕДНОВРЕМЕННО

***ТЕХНИЧЕСКИ СПОСОБНИ ***



ПОКОЛЕНИЕ X (1965 – 1978)



ИЗРАСТНАЛИ СА ВЪВ
ВРЕМЕНА НА НЕДОВЕРИЕ КЪМ
ИНСТИТУЦИИТЕ, ЧЕСТО СА
КРИТИЧНИ И ПЕСИМИСТИЧНО
НАСТРОЕНИ,
РЕАГИРАТ ДОБРЕ НА
ПРОМЕНИ

*** РАЗЧИТАТ НА СЕБЕ СИ ***



BABY BOOMERS 1946 – 1964



ИЗРАСТНАЛИ СА В УСЛОВИЯ
НА СТАБИЛНОСТ, ОБИКНОВЕНО
ОПТИМИСТИЧНО НАСТРОЕНИ
МОТИВИРАНИ ОТ СТАТУС,
ПРЕСТИЖ И ПОЗИЦИЯ

*** ОТБОРНИ ИГРАЧИ СА ***





СЛУЖИТЕЛИТЕ

НАД
55
ГОДИНИ

**В БЪЛГАРИЯ И РУМЪНИЯ
СА НАЙ-АНГАЖИРАНИТЕ КЪМ СВОЯ РАБОТОДАТЕЛ
СПРЯМО КОЛЕГИТЕ СИ
В РЕГИОНА НА ЦЕНТРАЛНА И ИЗТОЧНА ЕВРОПА**

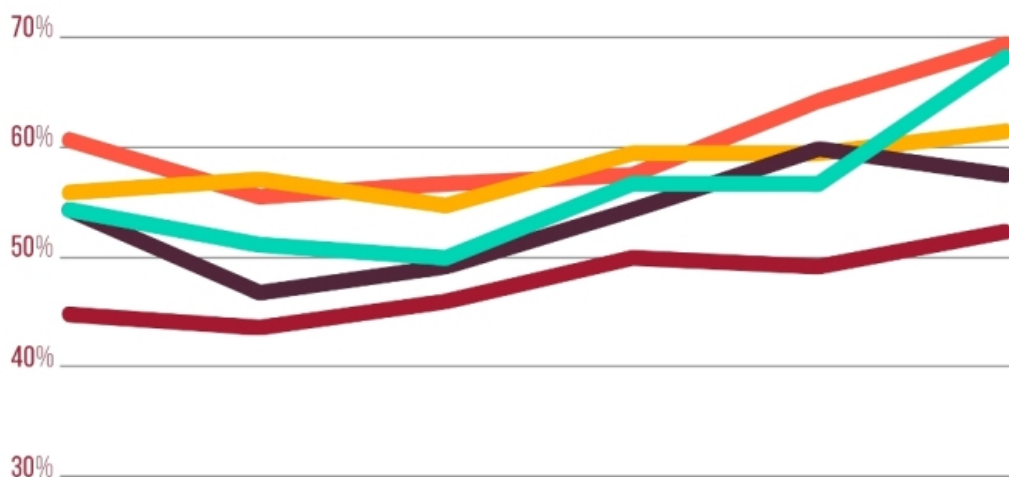
БАЛТИЙСКИТЕ
РЕПУБЛИКИ

РУМЪНИЯ

РУСИЯ

ПОЛША

БЪЛГАРИЯ



до 25 год. | до 25-29 год. | до 30-34 год. | до 35-44 год. | до 45-54 год. | 55+ год.

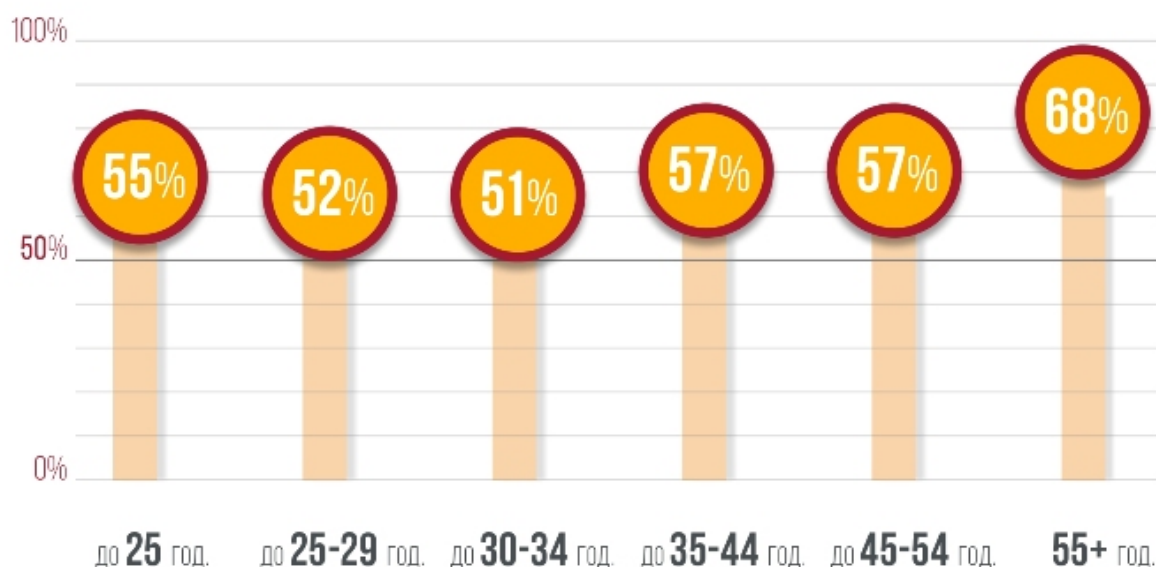


АНГАЖИРАНОСТ И УДОВЛЕТВОРЕНОСТ

НА СЛУЖИТЕЛИТЕ – РАЗЛИКИ В ПОКОЛЕНИЯТА

Aon Hewitt

НАЙ-ТРУДНО СЕ УПРАВЛЯВА АНГАЖИРАНОСТТА НА ПОКОЛЕНИЕТО Y



* АНГАЖИРАНОСТ НА СЛУЖИТЕЛИТЕ В БЪЛГАРИЯ ПО ВЪЗРАСТОВИ ГРУПИ ЗА 2013 Г.



КАКВО ЦЕНЯТ НАЙ-МНОГО

СЛУЖИТЕЛИТЕ ОТ РАЗЛИЧНИТЕ
ПОКОЛЕНИЯ?

КАК ДА ГИ АНГАЖИРАМЕ
С БИЗНЕСА НА КОМПАНИЯТА?

ПОКОЛЕНИЕ Y

51 %

ПОКОЛЕНИЕ X

57 %

BABY BOOMERS

68 %

ПОКОЛЕНИЕ Y

(1979 –)

КАРИЕРНИ ВЪЗМОЖНОСТИ

КОМУНИКАЦИЯ

РЕПУТАЦИЯ НА КОМПАНИЯТА

ЗАПЛАЩАНЕ

РАБОТНИ ПРОЦЕСИ

ПОКОЛЕНИЕ X

(1965 – 1978)

КАРИЕРНИ ВЪЗМОЖНОСТИ

УПРАВЛЕНИЕ НА ПРЕДСТАВЯНЕТО

РЕПУТАЦИЯ НА КОМПАНИЯТА

ПРИЗНАНИЕ

BABY BOOMERS

(1946 – 1964)

КАРИЕРНИ ВЪЗМОЖНОСТИ

КОМУНИКАЦИЯ

УПРАВЛЕНИЕ НА ПРЕДСТАВЯНЕТО

РЕПУТАЦИЯ НА КОМПАНИЯТА

ПРИЗНАНИЕ