

**Таблица. Предпочтения сотрудников согласно теории поколений**

	Беби-бумеры и часть поколения X (1943–1975)	Часть поколения X и часть поколения Y (1976–1993)	Часть поколения Y и часть поколения Z (1994–2000)
<b>Средства коммуникации</b>	Предпочитают устную обратную связь. Информацию до них можно доносить через общие собрания коллектива	Больше, чем поколение Z, ценят живое взаимодействие, но так же комфортно чувствуют себя и при общении с помощью гаджетов	Активно используют гаджеты. Хорошо сработает рассылка информации на телефоны. Такие работники активно участвуют в опросах. И обязательно воспользуются возможностью задать вопрос руководителю
<b>Мотивация</b>	Любят, когда признают их достижения, особенно публично: грамоты, школьные награды — то, что они могут показать семье, друзьям и коллегам. Эти незатратные инструменты мотивации помогут поддерживать лояльное отношение опытных работников	Они предпочитают понятную и справедливую систему вознаграждения. Они хотят понимать возможности карьерного роста и ждут, что их будут продвигать. Также ценят возможность учиться	Их интересуют бонусы в виде онлайн-курсов за счет работодателя, персональной консультации интересного специалиста или доступа к электронной библиотеке. Используйте способность этих работников быстро обучаться в программе обратного наставничества, которая поможет обучать старшее поколение
<b>Демотивация</b>	Их пугают нестабильные условия труда и нефиксированный оклад	Не любят, когда руководитель контролирует все их действия и лишает права инициативы. Не приветствуют, когда школа не может предложить профессиональные или карьерные перспективы	Не терпят длинные собрания, штрафы. Быстро устают, если в школе нельзя продвинуться по карьерной лестнице. Их настораживает, если ценности школы не совпадают с их мировоззрением