

**Обзор материалов журнала**  
**HR Magazine**

**Май 2018 (издание 63, № 4)**

## Колонка Президента SHRM

- Повышать авторитет, привлекательность и востребованность профессии HR
- Следующее поколение сотрудников HR ответственно за то, чтобы передать эстафету профессионалам высокого уровня
- Образовательная степень в HR – это точка входа в профессию
- Мы должны ориентировать наших HR-специалистов на сертификацию
- Очень важная задача: стать для коллег в профессии – наставниками, чтобы расти в своей карьере. Наставничество – тема данного номера журнала!
- Важно осознавать, что наставничество – это двустороннее движение
- С нами работают блестящие представители поколения Y, «люди, родившиеся в сети», которые, вместе с теми, кто пришел в HR из других профессий, могут научить нас новым вещам, опираясь на свои новаторские инициативы

## Новости

- **Законодатели Нью-Йорка** недавно предложили штрафовать работодателей, которые требуют от работников в нерабочее время решать производственные задачи с использованием электронных средств связи (почта, текстовые сообщения). Это касается частных компаний с 10 и более работниками, которые должны будут поддерживать право каждого «быть разъединенным». Франция, Германия, Италия и Филиппины уже издали соответствующие законы.
- **Разрешает** ли Ваша компания своим работникам красить волосы в необычные цвета – розовый или фиолетовый? Недавнее судебное разбирательство в компании UPS вызвало обсуждение в социальных сетях, является ли политика компании обоснованной. Суд не нашел дискриминации в поведении супервайзеров компании. Делает ли цвет волос Вас менее профессиональным HR?
- **37% кандидатов**, которые ищут работу, готовы сообщить о себе ложные сведения, чтобы получить работу 😞  
- источник <https://www.adzuna.com/>
- **Представители поколения Y** не делают пенсионных накоплений 😞  
- сообщает национальный институт по пенсионной безопасности.

## Новости

- **Сегодня 57 миллионов американцев** занимаются самостоятельной трудовой деятельностью. И это составляет 1/3 занятого населения Америки. К 2018 году фрилансеров будет большинство (согласно исследованиям 2017 года). Появляется понятие гиг-экономики – «экономики свободного заработка». Гиг-экономика изменит нашу культуру и определение работы.
- **Средняя стартовая зарплата для выпускников со степенью бакалавра в 2018 году:**
  - инженеры: \$66,621
  - компьютерные науки: \$66,005
  - математика и технические науки: \$61, 1867
  - бизнес: \$56,720
  - социальные науки: \$56,689
  - гуманитарные науки: \$56, 688
  - сельское хозяйство и натуральные ресурсы: \$53, 565
  - коммуникации: \$51, 488

## КАК ИЗМЕРИТЬ ВОЗВРАТ НА ИНВЕСТИЦИИ В РАЗВИТИЕ КАЧЕСТВ ЛИДЕРА?

- 41% из 1000 представителей старшего руководства, согласно опроса DDI Global Leadership Forecast 2018, верят, что их программы по развитию качеств лидера - высокого или очень высокого качества.
- Компании тратят миллионы долларов на такие программы ежегодно, но мало кто измеряет эффект от инициатив.
- Только 18% компаний используют метрики по определению влияния программ развития лидерства на бизнес.
- «Люди думают, что инвестирование в программы развития лидерства по определению замечательная вещь. Может быть это и так, но возникает вопрос - почему?» – мнение эксперта.
- Означает ли, что если Вы получили отрицательный возврат на инвестирование в программы лидерства, что эти программы следует прекратить?
- Что хочет высшее руководство – увидеть связь дорогих программ с улучшением по основным измерениям бизнеса.

## Семь советов, как работать с менеджером, который значительно моложе Вас

(Например, HR директор – 24 года, HR ассистент – 54 года)

1. Не игнорируйте разницу в возрасте. Существуют стереотипы, что более возрастные работники не могут освоить новые технологии – эти стереотипы нужно ломать. Считать старших работников членами команды, а не соперниками. Подчеркивать, что старшие работники - помощники.
2. Ищите общее, несмотря на разницу в возрасте, например, общие интересы.
3. Принимайте изменения. Молодое поколение может не признавать только единственный путь делать вещи, связанные с работой. Адаптивность и гибкость – черта нового поколения менеджеров.
4. Выбирайте свой стиль коммуникаций. Работники поколения Y предпочитают e-mail и текстовые сообщения, а не персональные беседы. Но об этом не надо делать заключение только на основе возраста. Определите, какой метод ближе Вашему начальнику, и только потом применяйте его. Может быть надо будет освоить программу Slack ([slack.com](https://slack.com)) для чатов.

## Семь советов, как работать с менеджером, который значительно моложе Вас

*(продолжение)*

5. Избегайте стереотипов. Не считайте, что представители поколения Y легко возбуждаются, самовлюбленны и любят почет.
6. Не будьте наставником, а будьте участников коллективной работы. Не поучайте. Не давайте советов по поводу карьеры Вашего руководителя, а лучше расскажите ему о Вашем опыте, истории работы в организации. Избегайте фраз: «Когда мне было столько лет, сколько Вам....», «Мы всегда так делаем...», «Я это делал уже тогда, когда Вы еще не родились....».
7. Не старайтесь быть «крутым». Сохраняйте индивидуальность вне зависимости от того, сколько Вам лет. Не волнуйтесь, если Вы не готовы социализироваться со своим молодым начальником и коллегами после работы.

## Наставничество (менторинг) в современном понимании

- С середины 2000-х годов число компаний, которые реализуют программы наставничества, практически не меняется (по сведениям Ассоциации по развитию талантов).
- Но изменилась природа наставничества. Оно стало теснее связано с изменениями в сегодняшнем месте работы.
- 10 лет назад формальные программы наставничества растягивались на год, а неформальные могли длиться годами.
- Сейчас эти программы краткие и более ориентированы на специальные задачи.
- Если отношения устанавливаются на срок от 10 месяцев до нескольких дней или часов, то границы между менторингом и коучингом не являются очень выраженными.
- Больше это становится похоже на метод Сократа, названный в честь такого древнегреческого философа, основывающийся на проведении диалога между двумя индивидуумами, для которых истина и знания не даны в готовом виде, а представляют собой проблему и предполагают поиск.



## Наставничество (менторинг) в современном понимании (продолжение)

- Этот метод часто подразумевает дискуссию, в которой собеседник, отвечая на заданные вопросы, высказывает суждения, обнаруживая свои знания или, напротив, своё неведение.
- И совершенно необязательно, чтобы ментор был на ступеньку выше своего подопечного, так как частенько самому ментору можно кое-чему поучиться в окружении цифровых технологий и социальных сред.
- Это называют «программами обратного наставничества», когда более молодые работники учат руководителей в течение 6 - 12 месяцев в ходе ежемесячных встреч.
- Менторинг – это особые отношения, отличные от менеджерских, партнерских или дружеских. Обе стороны должны договориться.
- Основная ошибка – либо слишком редкие встречи, либо долгое их ожидание. Как минимум один раз в месяц рекомендовано встречаться, но лучше чаще.
- Если не считать взаимоотношения приоритетом, наставничество не состоится.