**Командная работа: слагаемые успеха**

Молодые руководители — новая тенденция, сегодня чтобы стать управленцем, не нужно ждать определенного возраста.

Авторитет среди коллег теперь зависит не от стажа, а от умения создать экологичную атмосферу, делегировать обязанности и грамотно распределять нагрузку.

Повышение пенсионного возраста в России, да и, в целом, изменение образа жизни россиян за последние 30 лет изменили возрастную структуру в команде. Пенсия больше не является целью всей трудовой жизни. Да и не все готовы отпускать опытнейших сотрудников и прилагают усилия по удержанию таких специалистов в команде.

Распространение и доступность онлайн-образования способствуют раннему выходу на рынок труда молодых специалистов. Например, для старта в программировании не обязательно теперь учится 5-6 лет, можно начинать штурмовать IT уже через пару лет хороших курсов онлайн.

Вот почему сейчас встречается большой разброс сотрудников по возрасту.

Разница в ценностях, жизненном опыте, подходах к работе - настоящее испытание для руководителей. Чтобы управлять такой командой и не ввязываться в бесконечную битву поколений приходится применять разные методы работы с командой. Одним из моих эффективных методов является теория поколений.

По мнению ученых, поколения сменяют друг друга каждые 20 лет.

У представителей одного поколения похожий жизненный опыт, отношения к семье, карьере, финансам.

**Беби бумеры**

Беби бумеры родились и выросли в Советском Союзе, их ценности формировались в послевоенное время, когда казалось, что человек может абсолютно все — освоить космос, победить фашизм, использовать энергию природных сил, — если будет упорно трудиться вместе с коллективом. Часто работа — это главное в их жизни, и они продолжают ходить в офис даже на пенсии. Им привычна и понятна четкая иерархическая структура, в которой есть начальник и подчиненные. Они вообще командные игроки, для которых важен коллектив, взаимоотношения между сотрудниками, уважение коллег. У работодателей обычно нет проблем с бэби-бумерами: они соблюдают правила, лояльны к руководству, компетентны и хорошо умеют передавать опыт молодым сослуживцам.Большинство бэби-бумеров, трудоголики.

Они Верят в светлое будущее нашей страны, следовательно, готовы работать без продыху, во блага государства. Ноооо Из-за постоянных переработок, они мало уделяли время своим вторым половинам и детям.

**Люди поколения X** обладают организаторскими способностями. Они могут работать автономно, поэтому их не стоит давить постоянными отчетами и контролем, это может их деморализовать.

Для них нужно составить фиксированный график работы без ущерба для их семейной жизни. Они видели, как их родители много работали, чтобы продвинуться по карьерной лестнице и как им не хватало времени на детей, поэтому не хотят такого в своей жизни.

Обыденной структурой построения жизни для них является:

Окончание школы.

Получения диплома.

Работа.

Продвижение вверх по карьерной лестнице.

Пенсия.

И в случае, если что-то пойдет не по плану — это будет поводом для душевных переживаний.

Они пережили  реформирование и модернизацию системы образования,  введение профильного обучения,  ЕГЭ и ГИА (теперь ОГЭ),   стандартов 2004 года,  полугодовые невыплаты зарплаты и забастовки, а сегодня — претворяют в жизнь инициативу «Наша новая школа»,  ФГОСы второго поколения, осваивают системно-деятельностный и компетентностный подходы… А куда деваться – других нет!

**Поколение Y**

Это люди, которые застали развитие интернета и технологический прогресс. Они меньше, чем поколение Х зависят от государства и, в основном, полагаются только на себя. Эти люди – карьеристы,

они не хотят подниматься с самых низов, как поколение X и потратить всю жизнь на карьеру .Это люди, которые хотят результата «здесь и сейчас»

их жизненный цикл выглядит так:

Получения диплома.

Продвижение вверх по карьерной лестнице

Они Готовы много работать, в том числе сверхурочно

Любят баловать своих детей. Часто делают покупки в интернете, ходят в торговые центры не только для шоппинга, но и для развлечений.

**Поколение Z**

Это наша с вами работающая молодежь

Это поколение людей, про которых говорят, что они родились со смартфоном в руках. Они с малых лет окружены гаджетами и разбираются в технологиях еще лучше, чем поколение Y. Они хорошо ориентируются в современном мире и окружающей информации, следят за трендами

им интересно понять как работает тот или иной гаджет, как снимать и обрабатывать видео, как зарабатывать в интернете. Они не любят читать, им интереснее смотреть и слушать.

Так как Z все-таки более ориентированы на личное развитие, их умения можно использовать в работе над стартапами или во время запуска чего-то нового. Им важно получить опыт и навыки, которые потом пригодятся в их личных проектах или помогут им продвинуться по карьерной лестнице.

Как мы видим, Каждое поколение отличает свой набор особенностей в поведении и мотивации.

Так, для людей, рожденных в послевоенные годы, более высокое значение приобретает стабильность и работа в команде в сравнении с сотрудниками, рожденными в период падения Берлинской стены, перестройки в России и т.д. Для последних более высокое значение приобретают вопросы свободы и самоопределения.

Таким образом, знание выявленных поколенческих особенностей позволяет руководителю наиболее оптимально осуществлять выбор форм и содержание деятельности по достижению максимальных результатов своего педагогического коллектива.

Мотивировать сотрудников разных поколений нужно, основываясь на их конкретных особенностях, ценностях и предпочтениях

Давайте же разберёмся, какое практическое использование имеют данные знания о поколениях. Когда мы знаем черты и характеристики данного поколения, мы можем организовать продуктивную деятельность для достижения результата.

Определим общие характеристики двух поколений Y и Z для установления эффективных способов взаимодействия для достижения результата, так называемые точки соприкосновения

Можно сделать вывод, что у разных поколений можно найти схожие ценности, модели поведения, образы мышления. Опираясь на общие сильные стороны обоих поколений, можно находить точки соприкосновения для эффективного общения и работы.

Главная идея модели: рабочая команда наиболее эффективна, когда состоит из людей с разными способностями, образами мышления и личностными качествами. При этом важно, чтобы члены команды не просто отличались, а дополняли друг друга. Тогда процесс заработает по принципу конвейера, где каждый сотрудник исполняет свои конкретные функции в проекте, а затем передаёт его дальше, по цепочке.

При формировании команды важен баланс, чтобы достоинства одних участников смогли компенсировать недостатки других

В больших проектах очень удобно применять теорию поколений

На слайде представлены этапы работы над проектом.

Определим, какие бы вы этапы доверили X Y Z

Используя данный метод, педагоги нашей школы в прошлом году создали большой патриотический проект, посвященный 80-летию освобождения Северного Кавказа от немецко-фашистских захватчиков. Мы установили памятный камень на месте расстрела мирных жителей.

Опираясь на теорию поколений, можно иначе подойти к решению многих вопросов, к работе. Теория поколений поможет использовать энергию сотрудников как во благо конкретной школы, так и образования в целом