



КАК ОБУЧАТЬ И МОТИВИРОВАТЬ ЗУМЕРОВ

мобильное
обучение



геймифи-
кация



безопасная
среда для
ошибок



Содержание

Введение	3
Зумеры на работе: какие они?	4
Как зумеры воспринимают информацию?	6
Главные вызовы в обучении зумеров	7
Подходы к обучению зумеров	8
Чек-лист: подходит ли обучение в вашей компании зумерам	10
Как iSpring помогает адаптировать обучение для поколения Z	11

Введение

Почти треть рабочей силы сегодня составляют представители поколения Z, родившиеся между 1997 и 2010 годами*. Они иначе, чем предыдущие поколения, относятся к работе, обучению и карьере. Для компаний это и вызов, и возможность: привычные подходы перестают работать, а новые могут стать источником конкурентного преимущества.

В этом руководстве разберём, как выстроить систему обучения и мотивации зумеров, чтобы они приносили бизнесу реальный результат. Вы узнаете:

- как представители поколения Z воспринимают информацию;
- чего они на самом деле ждут от работы;
- какие форматы обучения работают лучше всего для зумеров.

*На работу в худи: как настроить работу с зумерами в компании. Forbes, 2025.

Зумеры на работе: какие они?

По данным исследования Forbes Young

- **Амбициозные и нетерпеливые.** Молодые сотрудники стремятся быстро занять руководящие позиции. Они хотят видеть результаты своих усилий здесь и сейчас, а не через 5-10 лет. Важно показывать им прозрачный карьерный трек: конкретные шаги, которые приведут к росту в компании.
- **Ценят свободу и гибкость.** Зумеры не любят рутину и жёсткие рамки, предпочитают свободу действий. При этом они открыты к экспериментам и не боятся ошибаться.
- **Защищают личные границы.** Представители поколения Z не готовы к переработкам и ценят баланс. Работа важна, но это не центр их жизни.
- **Скептически к авторитетам.** Формальный статус или возраст для них ничего не значат – уважение зумеров нужно заслужить реальной экспертизой и человеческим отношением.
- **Эмоционально уязвимые.** При всей внешней уверенности зумеры нуждаются в эмоциональной поддержке, а без неё быстро выгорают. Они ценят похвалу и позитивное подкрепление гораздо больше, чем предыдущие поколения.
- **Ищут смысл.** Просто «работать за деньги» для них недостаточно. Они хотят видеть свой вклад в общее дело и понимать, как их работа влияет на результат.

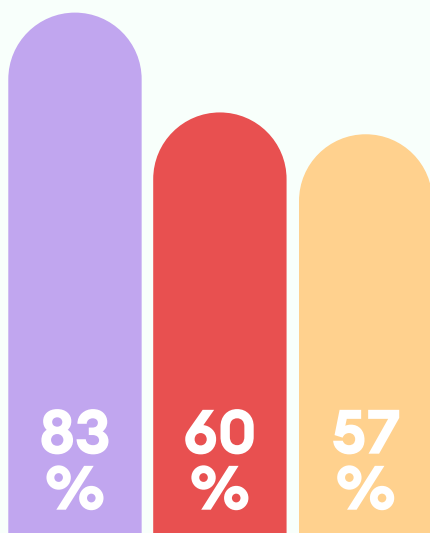
СТАБИЛЬНОСТЬ ИЛИ МОБИЛЬНОСТЬ?

Зумеров часто считают склонными к постоянной смене работы.

Однако исследования показывают:

- лишь 11% меняют работу несколько раз в год
- 31% делают это ежегодно
- 52% работают на одном месте несколько лет
- Получается, что большинство зумеров готовы оставаться в компании надолго – если условия и перспективы развития их устраивают

GREEN FLAGS: ЧТО ПРИВЛЕКАЕТ ЗУМЕРОВ



Высокая заработная плата (83%)

Деньги имеют значение, и зумеры не стесняются об этом говорить. Они хотят зарабатывать достойно с самого начала карьеры.

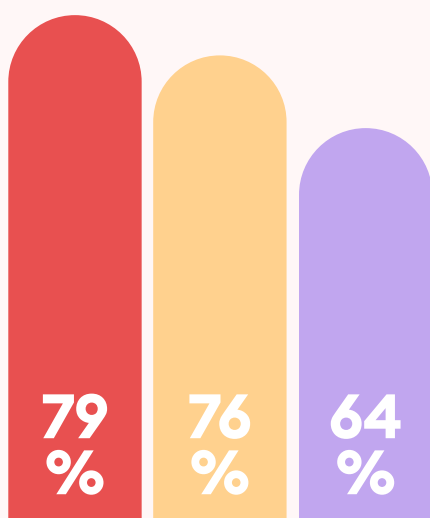
Возможности карьерного роста (60%)

Они должны быть реальными и достижимыми в обозримой перспективе.

Гибкий график и формат работы (57%)

Важна возможность управлять своим временем и совмещать работу с другими активностями. При этом полная удалёнка не входит в топ приоритетов.

RED FLAGS: ЧТО ОТТАЛКИВАЕТ ЗУМЕРОВ



Критика без конструктивных предложений (79%)

Просто указать на ошибку недостаточно – нужно объяснить, как исправить и что сделать по-другому в следующий раз.

Нарушение личных границ и рабочего времени (76%)

Сообщения в нерабочее время, размытые границы между работой и личной жизнью сильно снижают мотивацию молодых сотрудников.

Отсутствие позитивной обратной связи (64%)

Молчание воспринимается как безразличие. Если сотрудник делает что-то хорошо, об этом нужно говорить – регулярно и искренне.

Как зумеры воспринимают информацию

Запоминают не информацию, а путь к ней

Зумеры привыкли искать ответы, а не держать их в голове. Представители поколения Z с детства знают: ответ на любой вопрос есть в интернете. Поэтому им важнее знать, где искать, чем хранить всё в памяти.

Решение

Вместо того, чтобы требовать от сотрудников помнить все инструкции и регламенты наизусть, создайте хорошо структурированную базу знаний. Это позволит молодым специалистам самостоятельно находить нужную информацию, сократит количество повторяющихся вопросов к коллегам, ускорит адаптацию новичков и повысит их вовлечённость.

Клипное мышление

Исследования показывают, что в среднем зумеры переключаются с одного экрана на другой каждые 47 секунд, а глубоко сконцентрироваться могут лишь на 8–9 секунд*. Чтобы удержать их внимание, важно сразу обозначать пользу («зачем мне это»), давать контент короткими порциями, добавлять интерактив.

*Глория Марк. «Метавнимание. Как сохранять продуктивность и удерживать фокус в цифровой реальности», 2023.

Решение

Разбейте обучающие материалы на короткие, завершённые блоки. Самая важная информация должна появляться в первые секунды, чтобы зацепить внимание. Используйте принцип микрообучения: лучше 10 роликов по 2 минуты, чем одна 20-минутная лекция.

Визуал решает всё

Визуальная подача должна быть современной. Плохо оформленные или перегруженные материалы вызывают отторжение и снижают доверие к содержанию.

Решение

Не экономьте на визуальном оформлении обучающих материалов. Аккуратная типографика, продуманная цветовая палитра, качественные изображения вместо однотипных стоковых картинок повысят вовлечённость и помогут лучше воспринимать информацию.

Главные вызовы в обучении зумеров

Нельзя заставить. Зумеры не воспринимают обучение через принуждение. Если учебный контент не вызывает интереса или непонятна его польза, они быстро теряют вовлечённость. Эффективнее мотивировать молодых сотрудников учиться через практическую ценность и возможность самостоятельно выбирать, когда и как проходить обучение.

Ожидают мгновенную обратную связь. Для поколения Z важно быстро понимать, правильно ли они выполняют задания. Задержка с оценкой результатов или отсутствующая поддержка демотивирует и мешает развитию.

Высокая тревожность. Молодые сотрудники часто испытывают стресс от перегруженности информацией или неопределённости. Длинные лекции и непонятные инструкции могут усилить тревогу и снизить вовлечённость.

Чувствительность к критике. Прямое указание на ошибки без объяснения, как их исправить, может восприниматься болезненно. Критика должна быть конструктивной и сопровождаться советами и поддержкой наставника.

Подходы к обучению и развитию зумеров, которые сработают

МОБИЛЬНОЕ ОБУЧЕНИЕ

Учебные материалы должны быть доступны со смартфона без потери функциональности. Это позволяет получать знания в своём ритме и даёт возможность осваивать новые навыки в перерывах между задачами или в дороге.

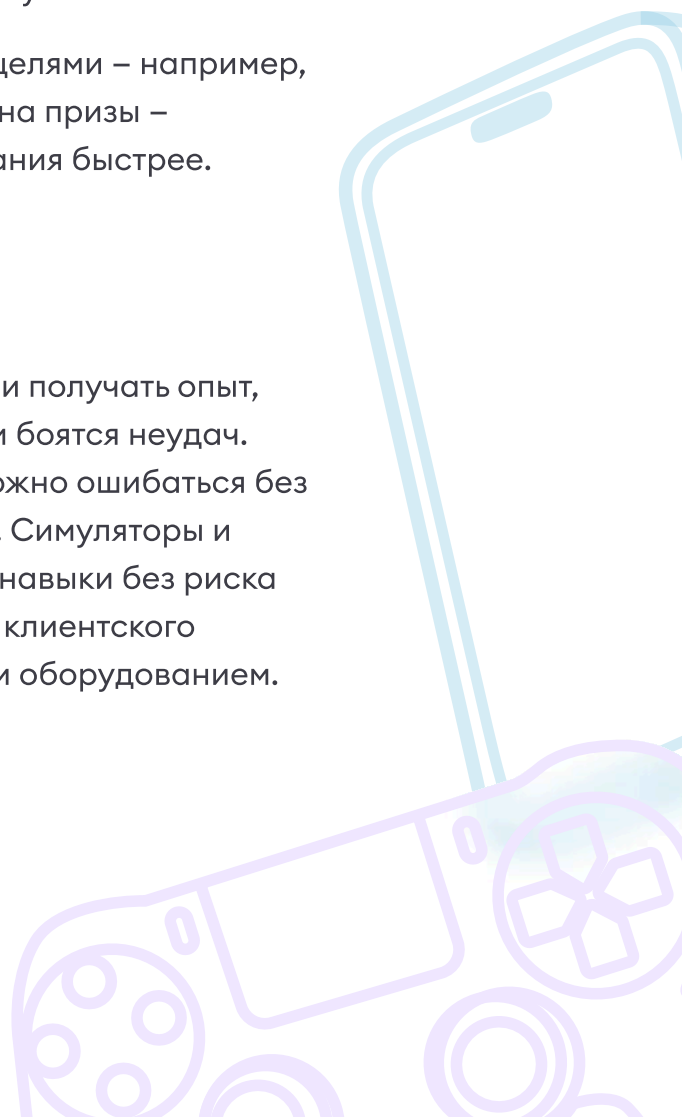
ГЕЙМИФИКАЦИЯ

Челленджи, рейтинги, квесты и система уровней превращают обучение из обязаловки в увлекательный процесс. Игровые механики создают азарт, стимулируют соревновательность и делают обучение более лёгким для восприятия. К тому же, зумеры ценят мгновенную обратную связь и видимый результат.

Когда игровые элементы связаны с реальными целями – например, баллы за прохождение курсов можно обменять на призы – сотрудники вовлекаются и осваивают новые знания быстрее. Главное, чтобы не было «игры ради игры».

БЕЗОПАСНАЯ СРЕДА ДЛЯ ОШИБОК

Зумеры готовы пробовать, экспериментировать и получать опыт, но при этом испытывают высокую тревожность и боятся неудач. Поэтому им так важна безопасная среда, где можно ошибаться без реальных последствий для работы и репутации. Симуляторы и тренажёры помогут сотрудникам отрабатывать навыки без риска для бизнеса. Это особенно полезно для команд клиентского сервиса, продаж и тех, кто работает со сложным оборудованием.



Пример из практики

Додо Пицца создала симулятор работы в пиццерии с помощью iSpring Suite. Новый сотрудник тренируется обслуживать клиентов и готовить пиццу в виртуальной среде. К моменту выхода на смену он знает, как правильно действовать в реальности.

[Читать кейс «Додо Пиццы»](#)



НАСТАВНИЧЕСТВО И РОЛЕВЫЕ МОДЕЛИ

Формальное обучение работает хуже, чем обмен опытом с реальными людьми. Создайте в компании систему «внутренних инфлюенсеров» – сотрудников, которые делятся опытом и помогают осваиваться стажёрам. Закрепляйте за новичками наставников, которые не просто контролируют, а поддерживают: отвечают на вопросы, помогают разобраться в сложных моментах.

ПРОЗРАЧНЫЕ КАРЬЕРНЫЕ ТРЕКИ

Зумеры хотят видеть прямую связь между тем, что они изучают, и тем, куда это их приведёт в карьере. Создайте в LMS пошаговый план развития сотрудника, где он будет видеть, на каком этапе находится сейчас и какие навыки нужно освоить для перехода на следующий уровень.

Чек-лист: подходит ли обучение в вашей компании зумерам

Чем больше галочек – тем лучше ваша система обучения адаптирована для поколения Z.

- 1 Ценность обучения понятна и связана с карьерным треком
- 2 Есть индивидуальные планы развития
- 3 Есть вариативность: сотрудники могут выбирать темп и формат
- 4 Информация хорошо структурирована
- 5 Обучение адаптировано под мобильные устройства
- 6 Есть система наставничества
- 7 Материалы короткие и легко воспринимаются
- 8 Есть удобная база знаний
- 9 Используются разные типы контента
- 10 Есть интерактив и геймификация
- 11 Контент качественно оформлен
- 12 Обратная связь даётся корректно и регулярно
- 13 Есть система признания достижений (похвала, награды, бонусы)

Как iSpring помогает адаптировать обучение для поколения Z

iSpring Learn – платформа для корпоративного онлайн-обучения. Инструмент поможет обучать молодых сотрудников в привычных для них форматах, а также быстро проводить адаптацию новичков и выводить их на результат.



Современные форматы обучения.

На платформу легко загрузить онлайн-курсы, тесты, видеолекции и тренажёры.



Обучение без отрыва от работы.

Сотрудники могут проходить обучение по дороге или в перерыве через мобильное приложение. Для этого даже не нужен интернет: материалы можно скачать к себе на планшет или смартфон.



Быстрая адаптация новичков.

Добавьте материалы в iSpring Learn и соберите программу обучения для стажёров. Останется только назначить материалы новым сотрудникам и отслеживать их прогресс.



Индивидуальный подход.

Создавайте планы развития для каждого сотрудника – с нуля или на основе готовых шаблонов. В план можно включить необходимые курсы, практические задания и контрольные точки, которые помогут сотруднику постепенно осваивать навыки и двигаться по карьерной лестнице. Наставники и руководители смогут отслеживать прогресс, давать своевременную обратную связь и корректировать план при необходимости.

Попробовать iSpring Learn бесплатно





Регулярная проверка знаний.

Платформа позволяет проводить тесты и аттестации без лишней бумажной работы. Система сама напомнит о дедлайнах и проверит результаты.



Детальная аналитика.

Все данные о прогрессе сотрудников в одном месте. Отслеживайте, кто освоил навыки, а кому нужна поддержка, и принимайте кадровые решения на основе реальных данных.

Попробуйте iSpring Learn бесплатно и убедитесь, как легко создавать систему обучения и развития, которая ускоряет рост сотрудников, повышает вовлечённость и приносит реальную пользу бизнесу.

Получить пробный доступ

Наши специалисты всегда готовы помочь и ответить на любые вопросы.

sales@ispring.ru
8 800 333 78 73

