

motivation intelligence  
tion intelligence emotions  
integrity motivation intellige  
rity motivation intelligence em  
**Career Potential  
Consulting**  
rity motivation intelligence em  
tegrity motivation intelligence  
rity motivation intelligence em  
tegrity motivation intelligence

# *Поколение 50+ в современном бизнесе*

Как раскрыть потенциал опытных профессионалов  
*Консультант Анна Бурова*



## Эксперт Анна Бурова

[annaburova.ru](http://annaburova.ru)



Проекты по управлению персоналом для ведущих российских и международных компаний с 1996 года

Более 50 публикаций в деловой прессе  
Выступления на ведущих деловых площадках

Индивидуальное консультирование по управлению карьерой с 2015 года

Автор ТГ каналов:  
***Карьера 50+***  
[t.me/career50plus](https://t.me/career50plus)



Руководство командой международного консалтинга с 2015 года

***Карьерная трансформация***  
[t.me/career\\_potential\\_tramformpro](https://t.me/career_potential_tramformpro)



Практика Career Potential Consulting с 2014 года

[www.annaburova.ru](http://www.annaburova.ru)  
[inbox@career50.ru](mailto:inbox@career50.ru)

4 / Управление поколениями в современном бизнесе



# Актуальные вопросы



**Как сделать опыт  
возрастного  
поколения  
преимуществом  
компании**



**Как  
профессионалам  
45+ быть  
успешными**



# Почему вопросы поколений важны?

## Население «взрослеет»

Доля населения России в категории "65 лет и старше" увеличилась вдвое за последние 50 лет.

Через 10 лет Россия по доле удельного веса пожилого населения перешагнет 20% барьер.

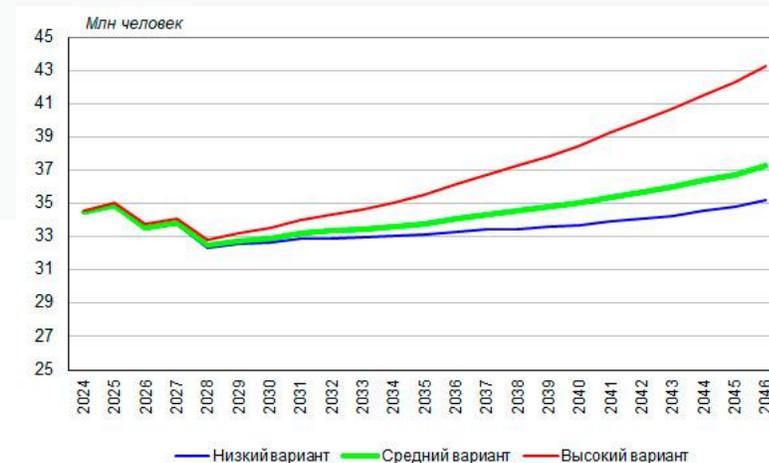
К 2057 году - 26%.

После 2060 года начнется процесс "омоложения".

Целевой показатель для фиксации доли старого населения - 23%.

<https://tass.ru/obschestvo/18031025?ysclid=m6p6y1d1mg625590237>

Численность населения России старше трудоспособного возраста по трем вариантам прогноза Росстата 2023 года, миллионов человек на начало 2024-2046



# Четыре поколения в компаниях 21 века (к 2030 - пять поколений)



## Беби-бумеры

Старше 60 лет

Период постановки обществом больших целей и больших достижений



## Поколение X

45-60 лет

Опыт жизни в двух разных экономических системах



## Поколение Y

23-44 лет

Глобализация и открытые границы



## Поколение Z

Младше 23 лет

Доступность международного образования и развитие интернета



# Поколения в историческом контексте



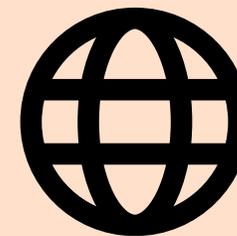
## Поколение большихстроек (60+ лет)

Период относительной  
свободы и новых  
возможностей  
Стабильная система  
образования и карьерного  
роста



## Последнее советское поколение (45-60 лет)

Опыт жизни в двух разных  
экономических системах  
Необходимость  
профессиональной  
переориентации



## Дети перемен (30-45 лет)

Глобализация и открытые  
границы  
Доступность  
международного опыта  
и образования

# Психологический возраст в профессии

## Период поздней зрелости (60+ лет)

- Потребность в передаче накопленного опыта
- Стремление к генеративности (вкладу в следующие поколения)
- Поиск новых форм самореализации

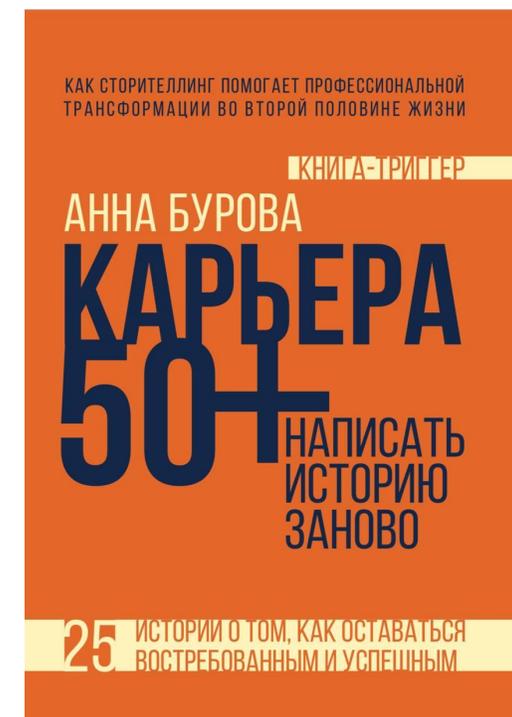
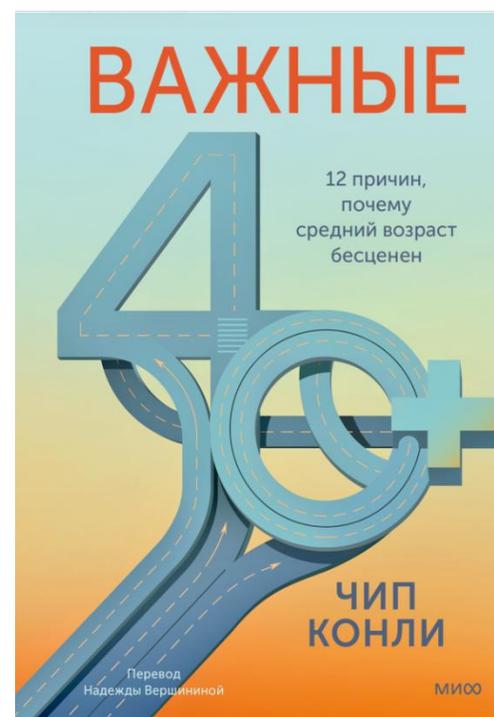
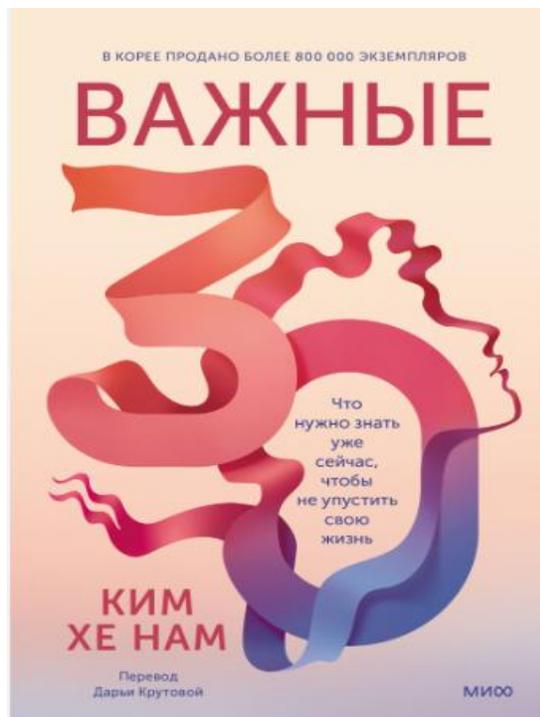
## Период средней зрелости (45-60 лет)

- Переоценка достижений и целей
- Высокая потребность в профессиональной самореализации
- Осознание ограниченности времени

## Период ранней зрелости (30-45 лет)

- Активное построение карьеры
- Балансирование множества ролей
- Высокая адаптивность
- Стремление к профессиональному у росту

# Полезное чтение. Важные годы: 20, 30, 40, 50



# Тренд Post Generation



Тренд Post  
Generation

50%

К 2030 году более  
половины взрослого  
населения будет  
старше 50 лет



Тренд Post  
Generation

60+

Люди 60+ становятся  
самыми активными  
предпринимателями



Тренд Post  
Generation

Женщины 50+

Создают больше  
стартапов, чем  
мужчины до 30



# От теории поколений к Post Generation: новый взгляд на возраст и поколения



## Исторические события меняют масштаб

Глобализация размывает локальные различия



## Фиксация на различиях мешает поиску синергии

Упрощенное понимание мотивации не работает



## Цифровизация создает новые паттерны развития

Индивидуальные траектории важнее поколенческих шаблонов



## Новый взгляд на возраст в профессии

Акцент на индивидуальных возможностях и опыте



## Навешивание ярлыков ограничивает потенциал

Стереотипы мешают видеть реальные возможности



# Изменение парадигмы возраста



**Долгожительство и плюс 25 лет к карьере меняют отношение к карьере после 50 лет**



**Традиционный взгляд**

50+ как завершающий этап карьеры

Фокус на сохранении позиций и подготовке к выходу на пенсию



**Новая реальность**

25-30 лет активной профессиональной жизни впереди

Пик интеграции опыта и мудрости, возможность новых карьерных циклов



# Преодоление стереотипов о возрастных сотрудниках



## Создание культуры сотрудничества

Создание инклюзивной рабочей среды

Гибкость инструментов управления



## Разрушение мифов

О низкой продуктивности  
О низкой обучаемости



## Признание ценности каждого возраста

Осознание ограниченности времени



## Создание инклюзивной рабочей среды

Поддержка межпоколенческого взаимодействия



## Интеграция опыта и инноваций

Фокус на потенциале, а не на ограничениях



# Спасибо за внимание!

## Эксперт Анна Бурова

*Контакты  
для вопросов:*

***www.annaburova.ru***  
***inbox@career50.ru***



***t.me/Anna\_Burova***



*Подписывайтесь на ТГ каналы*

**Карьера 50+**  
***t.me/career50plus***



**Карьерная  
трансформация**  
***t.me/career\_potential\_transformpro***



**О книге**



***www.annaburova.ru/kniga***

***annaburova.ru***