

Секция 4. Демография, экономика труда и управление персоналом

Секция 9. Менеджмент и практики управления

КОЛМАКОВА ЛЮДМИЛА ОЛЕГІВНА

студентка ФРГТБ-2-2

Київський національний торговельно-економічний університет

м.Київ, Україна

СОВЕРШЕННА ІРИНА ОЛЕКСІВНА

к.т.н., доцент кафедри менеджменту

Київський національний торговельно-економічний університет

м.Київ, Україна

ЧОГО ВАРТО ОЧІКУВАТИ І ЯК УПРАВЛЯТИ

ПРЕДСТАВНИКАМИ ПОКОЛІННЯ Z?

Ми живемо в епоху Четвертої промислової революції, коли передові технології і інновації радикально змінюють цілі галузі економіки швидкими темпами. Ми живемо в океані інформації і є свідками виникнення абсолютно нового типу виробництва, який ґрунтується на так званих великих даних і їх аналізі, повній автоматизації виробництва, технологіях доповненої реальності, Інтернеті речей. Світ швидко змінюється і ми вимушені змінюватися разом з ним [1, с. 3].

За оцінками інституту МакКінсі, у найближчі роки значно вплинуть на глобальну економіку: поширення мобільного Інтернету та Інтернету речей; автоматизація рутинної інтелектуальної роботи; хмарні технології; просунута робототехніка; 3D друк і т.п. Ці зміни знищать цілі галузі і професії, особливо які не потребують високої кваліфікації [2].

Хто з існуючих поколінь буде успішним в епоху постійних змін, епоху Четвертої промислової революції? Які ж компетенції і навички будуть затребувані в такій ситуації? Чи всі зможуть адаптуватися?

Теорію поколінь створили американські вчені Нейл Хоув і Вільям Штраус у 1991 році. В основі цієї теорії – акцент на певних поведінкових цінностях людей, а не стільки на їхньому віці [3, с.4]. Науковці виділяють сьогодні 4 типи активних поколінь: бебі-бумери (1943-1963), покоління X (1963-1980), покоління Y (1980-1995), покоління Z (1995-2010). Теорію поколінь сьогодні широко використовують на практиці управлінці, соціологи, економісти, психологи, маркетологи тощо.

Зовсім скоро молоді люди покоління Z, або мілленіали, "цифрові діти", що народилися на зламі тисячоліть, в епоху тотального проникнення інтернет-технологій в усі сфери життя, масово почнуть шукати роботу і керувати світом. Це покоління викликає найбільше суперечок у психологів, соціологів, HR-фахівців. Говорять про його інфантилізм, індивідуалізм, залежність від соціальних мереж, нездатність до командної роботи.

Уявляється цікавим дослідити і проаналізувати, чого варто очікувати від представників покоління Z у майбутньому, і як ними управляти? Щоб відповісти на це питання, ми поставили за мету визначити і систематизувати фактори і події, що впливають на формування поведінкових цінностей (табл. 1), а також типові позитивні й негативні характеристики цього покоління, що виділяють його серед інших.

Таблиця 1

Події, що вплинули на формування менталітету та поведінкові цінності 4 типів поколінь*

Роки	1943-1963	1963-1980	1980-1995	1995-2010
Типи поколінь	Бебі-бумери	Покоління X	Покоління Y	Покоління Z
Події	«Відлига», підкорення космосу, «холодна війна».	Перебудова, ВІЛ, наркотики.	Розпад ССРСР, теракти і військові події.	Цифрова революція, глобалізація бізнесу, постмодернізм, локальні війни, світова фінансова криза.

Цінності	Оптимізм, колективізм та колективний дух, культ молодості.	Індивідуалізм, прагнення до навчання, кар'єри.	Свобода, творчість, розваги, громадський обов'язок.	ще в процесі формування.
----------	--	--	---	--------------------------

*складено авторами

Покоління Z (*Generation Z*) – термін, що застосовується до людей, які народилися між 1995 та 2010 роками. Те, що минулі покоління називали "технологіями майбутнього", покоління Z вважає невід'ємною частиною свого повсякденного життя (табл.1).

"Оцифроване" життя відрізняє їх від покоління Y, тому що дитинство останніх минуло ще до цифрової революції. Покоління Z – це перше покоління, що повністю народилося в епоху глобалізації та постмодернізму [3, с.24].

Які навички будуть необхідні у 21 столітті? Фахівцями ЄС нещодавно були визначені 3 групи навичок: базова грамотність, компетенції і якості характеру. "Цифрова" грамотність (або "цифрова" компетентність) визнана ЄС однією з 8 ключових компетенцій для повноцінного життя та діяльності. У 2016 р. ЄС представив оновлений фреймворк Digital Competence (DigComp 2.0), що складається з основних 5 блоків компетенцій та в свою чергу 21 компетенції, що до них входить. Наведемо ці блоки компетенцій 21 століття [1, с.59]:

1. Інформаційна грамотність та грамотність щодо роботи з даними.
2. Комунікація та взаємодія через використання цифрових технологій.
3. Вміння створювати цифровий контент.
4. Безпека.
5. Вміння вирішувати проблеми з комп'ютерною технікою.

Дослідження говорять про прямий вплив рівня цифрової грамотності на успішність в різних видах діяльності. З цієї точки зору покоління Z буде "як риба у воді", мати безперечну перевагу.

Крім того, типові характеристики представників покоління Z, які можна вважати перевагами, згідно [3, 4]: представники покоління Z

скоріше індивідуалісти, ніж командні гравці; покоління Z більш орієнтоване на власні цілі; представники покоління Z здатні недефективно працювати з інформацією; покоління Z значно розумніше.

Очікується, що представники покоління Z не будуть командними гравцями, тому що зазвичай, покоління командних гравців завжди змінюється поколінням індивідуалістів. Командними гравцями було попереднє покоління Y. Проте, для того щоб Z-ти ефективно працювали разом, їм необхідно ставити цікаві завдання, але при цьому визначити індивідуальну відповідальність. В роботі Z приваблюють цікаві, творчі проекти і нестандартні ідеї.

Покоління Z більш орієнтоване на власні цілі. Дорослі представники покоління Z точно знатимуть, чого вони прагнуть у житті. З дитинства вони віддавали перевагу не численним гурткам і секціям поза школою, а більше часу проводили вдома й замислювалися над своїм покликанням.

Представники покоління Z здатні недефективно працювати з інформацією, бо народилися й вирости в інформаційну епоху. Вони можуть знаходити, систематизувати і аналізувати інформацію буквально “на льоту”.

Покоління Z значно розумніше, бо не лише має вільний доступ до необмеженої інформації, але й уміє ефективно з нею працювати.

Попри позитивні характеристики, часто можна почути не зовсім приємні висловлювання про покоління Z. Найбільше хвилюють HR-фахівців такі характеристики Z – тів, як [5]:

1) відчуженість від усього зовнішнього і того, що безпосередньо їх не стосується, тобто *індивідуалізм*;

2) *інфантилізм*: представники покоління Z, здається, не бажають діяти навіть тоді, коли це необхідно для них особисто чи для їх життя;

3) *егоцентризм*: зети будують свій егоцентричний світ, безпечний, керований, захищений власною автономією [6].

Вони все намагаються робити за допомогою сучасних технологій і легко обходяться без живого спілкування. Прагнучи розібратися у своєму внутрішньому світі, представники покоління Z зосереджуються на власному «я» і не дуже прагнуть до соціального визнання.

Висновки. Проведені дослідження говорять про прямий вплив рівня цифрової грамотності на успішність в різних видах діяльності. Індустрія 4.0 робить цифрові навички (компетенції) майбутніх працівників ключовими серед інших навичок. Завдяки їм можна більш ефективно адаптуватися і набувати компетенцій в багатьох інших сферах. Саме такі фахівці будуть головними дійовими особами майбутньої економіки. З цієї точки зору покоління Z буде мати безперечну перевагу.

Таким чином, майбутні роботодавці покоління Z мають враховувати їх типові характеристики і прагнути ефективно використати їх позитивні риси. Для цього, на наш погляд, роботодавцям, необхідно: 1) робити акцент на унікальності Z й не робити спробу їх мотивувати, порівнюючи з іншими; 2) спілкуватись з працівниками покоління Z виключно предметно й по справі, встановивши прості і чіткі правила поведінки, кар'єрного зростання; 3) домовитися про контроль; 4) пропонувати креативну роботу; 5) заохочувати за кращий результат.

Література:

1. Шваб К. Четвертая промышленная революция / К.Шваб. – М.: Эксмо. 2016. – 208 стр.
2. The Fourth Industrial Revolution: what it means, how to respond. – режим доступу: <https://www.weforum.org/agenda/2017>
3. How N. Millennials Rising: The Next Great Generation / N. How, W. Strauss. — New York : Random House, 2000. — 415 с.
4. Покоління Z. [Електронний ресурс] / Режим доступу: <https://uk.wikipedia.org/>

5. Чого варто очікувати від представників покоління Z, коли вони стануть працівниками? [Електронний ресурс] / Режим доступу: <http://www.management.com.ua/blog/1337>
6. Скоро на роботу придуть люди нового покоління – Z. [Електронний ресурс] / Режим доступу: <http://www.hr-director.ru/article/62908>