Новаковська Є.В., студент 48 гр. ФЕУП
Гострик О.М., к.е.н., доцент,
кафедра економічної кібернетики та інформаційних технологій,
Одеський національний економічний університет

ВИКЛИКИ І ПЕРСПЕКТИВИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ У КОНТЕКСТІ ТЕОРІЇ ПОКОЛІНЬ

У сучасних умовах динамічного розвитку суспільства та бізнес-середовища, а також з урахуванням цифровізації різних сфер суспільства та економіки, глобалізаційних процесів, наслідків пандемії covid-19 та інших світових подій, управління персоналом для керівників підприємств та HR-менеджерів розгорнулося на новому рівні складності. Це пов'язано з необхідністю управляти персоналом в умовах сучасних викликів та невизначеності, таких як наслідки пандемії, збитки в управлінні кадрами, нестача кваліфікованих спеціалістів, переміщення і релокація бізнесу, а також зміна місця проживання та виїзд працівників. Для вирішення цієї проблеми, необхідно проаналізувати основні особливості різних поколінь, які працюють на сучасному ринку праці.

Цивілізаційний еволюційний поступ та динамічні суспільні процеси, технологічні революції є визначальними чинниками формування світогляду та особистості людини у розрізі кожного покоління. Кожне покоління людей є не тільки наступником попереднього, а має свої унікальні риси, відмінні від попередників. Ці риси відображають світоглядні цінності, пріоритети, потреби в самовдосконаленні, саморозвитку та самореалізації. Відома «теорія поколінь», яка розпочала свій розвиток з 1991 р., сьогодні розрізняє вісім типів поколінь, а саме: [2]

- «втрачене» покоління, народжене у 1880–1900 рр.;
- «величне» покоління або покоління «переможців» (1901–1924 рр.);
- «мовчазне» покоління (1925–1945 рр.);
- «бебі-бумери» (1946–1964 рр.);
- покоління «X» або «невідоме» покоління (1965–1982 рр.);
- покоління «Y» або «мілленіали» (1983 р. – середина 1990-х рр.);
- покоління «Z», «центеніали» або покоління «ЯЯЯ» (середина 1990-х – середина 2000-х рр.);
- покоління «Альфа» (народжені після 2010 р. до 2025 р.)

У 2018 році, згідно з даними Pew Research Center (Pew Re-search Center, 2018), понад третина всіх працюючих осіб у США були міленіалами, що робить їх найбільш значущою силою на ринку праці. Український ринок праці також відображає схожу ситуацію. Згідно аналізу бази даних hh.ua/grc міленіали (19-35 років) складають 58% всіх розміщених резюме. "Ікси" (36-56 років) становлять другу найчисельнішу групу, з 35% всіх резюме. Бебі-бумери і "зети" представлені на ринку праці в найменшій кількості - 3% і 4% резюме відповідно. Проте, ретроспективний аналіз показує, що робочий вік поколінь збільшується. Згідно з дослідженням агентства sparks&honey 25% підлітків у віці 16-19 років

вже зайняті як волонтери і вони прагнуть починати заробляти гроші якомога раніше (sparks & honey, 2018).

На сьогодні на ринку праці переважають представники поколінь Y (в Україні також значну частку ринку займають представники покоління X). Частка попереднього "коліна" «бебі-бумерів», поступово зменшується. Замість цього, на ринку праці збільшується частка молоді, що належить вже до сучасного покоління Z. Загальні характеристики вищезазначених поколінь наведені в таблиці 1.

Таблиця 1

Особливості поколінь в світі впливу на HR-ринок

Покоління	Загальні характеристики	Характеристика поколінь з позицій впливу на HR-ринок	
		Сильні сторони	Слабкі сторони
Покоління X	Самостійність, працьовитість, відокремленість, практичний підхід	Цілеспрямованість, висока працездатність, потяг до виконання рутинної праці, мають високий ступінь відповідальності, є незалежними і стресостійкими.	Якщо їх роботу постійно контролюють, вони швидко втомлюються і не хочуть змінюватися.
Покоління Y	Амбіційність, бажання бути вільними і постійно розвиватися у кар'єрі, а також потреба одержувати винагороду за успішне виконання роботи і здатність до комунікації.	Люди з нестандартним мисленням легко пристосовуються до змін та ефективно опрацьовують великі обсяги інформації.	Люди, які не цікавляться майбутньою перспективою, мають надто надмірні очікування в кар'єрі, вкрай пріоритетизують миттєву винагороду і не схвалюють починати професійний розвиток з початкових рівнів
Покоління Z	Гіперактивні люди, які розбираються в економіці, вважають себе самореалізованими і не приймають жорстку ієрархію, вважають самореалізацію надзвичайно важливою.	Інстинктивно приймають рішення, домагаються постійного зростання та розвитку, використовують творчий підхід у вирішенні завдань та ефективно користуються інформаційно-комунікаційними технологіями.	У них недостатньо вміння довго зосереджуватися на одному завданні, їх навички критичного мислення поки що не дуже розвинені, і вони мають тенденцію часто змінювати види діяльності.
Покоління Альфа	Мають достатню матеріальну забезпеченість, високий рівень технологічної грамотності, цінують індивідуальність і пріоритети своїх потреб.	Вмілість діяти нестандартно при вирішенні завдань і не побоюватися приділяти час помилкам, а також бути експериментальним.	Розсіяна увага

Джерело: складено автором на основі [2, 3, 4]

В доповіді детально розглянуті сучасні покоління, визначені їх загальні характеристики і вплив на розвиток HR-ресурсу. Особлива увага приділена поколінню «Альфа», так як саме воно стане основною дієвою особою на ринку праці. Це пов'язано з його активністю і креативністю, що зумовить необхідність та доцільність змін традицій у системі управління персоналом.

Оскільки працівники різних поколінь мають свої специфічні риси, які можуть набувати різних форм в умовах різноманітних викликів та невизначеності, залежно від життєвих та форс-мажорних обставин, то при здійсненні управлінської діяльності HR-менеджеру необхідно враховувати загальні положення теорії поколінь, їх психологічні риси, можливості, світоглядні цінності і загальний потенціал представників кожного класу.

Все це дозволить приймати своєчасні і реальні управлінські рішення стосовно оцінки можливостей і здібностей HR-ресурсу.

Список літератури

1. Денисенко М. П., Давиденко Н. В. Теорія поколінь та який її вплив на сучасний бізнес. Економіка та держава. 2020. № 1. С. 46-49. DOI: https://doi.org/10.32702/2306-6806.2020.1.46 (дата звернення 15.10.2023)

2. Жмай О. В., Мозгальова М. Ю. Підходи до мотивації персоналу з урахуванням теорії поколінь. Тенденції та перспективи розвитку менеджменту в умовах глобальних викликів. Матеріали І Міжнар. наук.-практ. конф. Херсон: Книжкове видавництво ФОП Вишемирський В.С., 2021. С. 130-132.

3. Кащук К. М. Особливості управління співробітниками X, Y та Z поколінь. Економіка. Управління. Інновації. 2018. № 1 (22). URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/eui_2018_1_9 (дата звернення 15.10.2023)

4. Коваль Н. В., Биба В. А. Використання теорії поколінь в менеджменті персоналу. Ефективна економіка. №10. URL: http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=8262 (дата звернення 15.10.2023)

5. Sultan K. Ramazanov , Bohdan O. Tishkov , Oleksandr H. Honcharenko and Alexey M. Hostryk . A cognitive approach to modeling sustainable development of complex technogenic systems in the innovation economy. Proceedings of the Selected and Revised Papers of 10th International Conference on Monitoring, Modeling & Management of Emergent Economy (M3E2-MLPEED 2022). Virtual Event, Kryvyi Rih, Ukraine, November 17-18, 2022. p.222-235. URL: https://ceur-ws.org/Vol-3465/paper22.pdf (дата звернення 15.10.2023)

6. Koniaieva Y, Dzoba O, Hostryk A, Lisova O, Babenko D. (2019) Non-conventional renewable energy: comparative analysis of the prospects for the development of energy-economic complex of a state. SHS Web of Conf., 65. pp.1-5. doi: https://doi.org/10.1051/shsconf/20196504020 (дата звернення 15.10.2023)

7. Щетініна Л. В., Рудакова С. Г., Даниляк М. І. Управління персоналом з урахуванням положень теорії поколінь. Проблеми економіки. 2017. №1. С. 277-283.