

УДК 331.52

ІМПЛЕМЕНТАЦІЯ ЦІННІСНИХ ОРІЄНТИРІВ РІЗНИХ ПОКОЛІНЬ В УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМИ ВІДНОСИНАМИ

Безпалько Олена Вікторівна,

Тертична Любов Іванівна

канд.-ти екон. наук, доценти

Національний університет харчових технологій

м. Київ, Україна

bezpalko.elen@gmail.com

ltertychna@gmail.com

Анотація: проаналізовано структуру робочої сили України за віком та визначено питому вагу представників різних поколінь; досліджено характерні ознаки та ціннісні орієнтири представників поколінь X та Y, що домінують сьогодні на ринку праці, виокремлено пріоритетні напрямки підвищення результативності управління трудовими відносинами з представниками цих поколінь.

Ключові слова: теорія поколінь, покоління X та Y, ціннісні орієнтири, управління трудовими відносинами.

Всі люди різні, але безперечним є той факт, що їх поведінка та формування системи цінностей безпосередньо залежить від подій, що відбувалися на певній території в той чи інший період часу. На думку багатьох сучасних вчених ціннісні орієнтири та переконання відіграють ключову роль в економічному розвитку будь-якого суспільства і саме цінності і їх схожість, а не вік, формують і визначають покоління як групу людей, народжених у певний віковий період, що випробували на собі вплив одних і тих же подій та особливостей виховання.

Дослідження структури робочої сили за віковими групами (рис. 1), дає можливість, хоч і досить умовно, визначити частку представників різних поколінь на ринку праці України. При визначені назв і вікових меж поділу на

покоління (рис. 2) ми скористалися відомою теорією поколінь створеною американськими вченими Н. Хоувом та В. Штраусом [1]. Як свідчать отримані дані на сучасному ринку праці (2021 р.) переважають представники поколінь X та Y (майже 90%), досить незначна частка ще залишається бeбi-бумерів (менше ніж 4%) та ще поки незначна частка молоді (майже 7%), що належить до покоління Z (зумерів), але яка в майбутньому постійно зростатиме.

Очевидно, що в сучасному світі, який відрізняється прогресуючою індивідуалізацією, не можна говорити про однозначну однорідність покоління, але навіть найменші «спільні знаменники» для певного покоління є відправними точками для системи управління трудовими відносинами і кадрової політики в цілому. Саме тому узагальнення інформації про характерні ознаки представників різних поколінь та системи їх цінностей дає відповіді на питання, як формувати трудові відносини з представниками певних поколінь та ефективно управляти цим процесом. В таблиці 1 систематизовану таку інформацію для представників поколінь X та Y, які домінують сьогодні на ринку праці і в трудових відносинах.

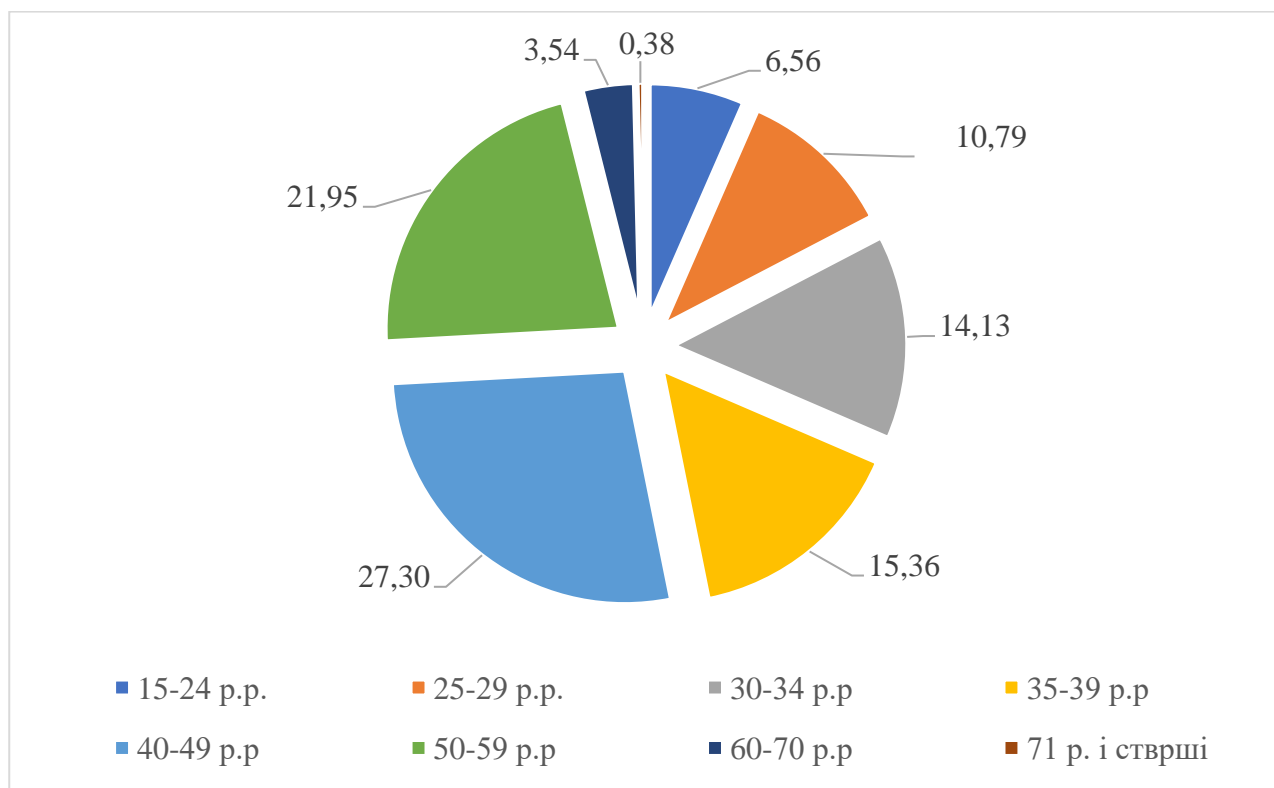


Рис. 1. Робоча сила України за віковими групами у 2021 р., %

Джерело: побудовано автором за даними Державної служби статистики України [2]

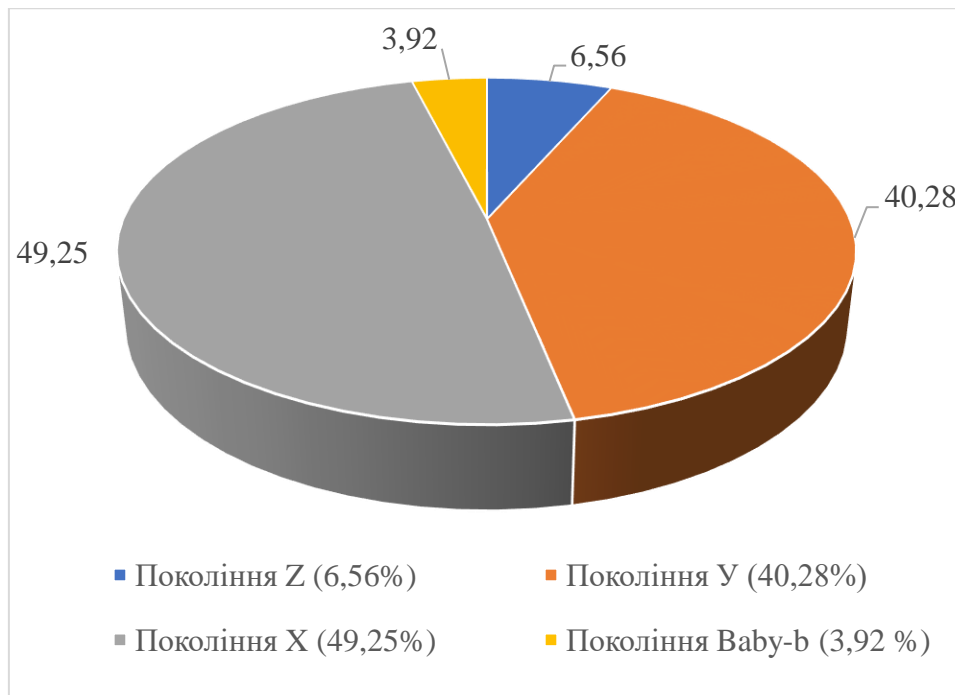


Рис. 2. Орієнтовна частка поколінь у робочій силі України у 2021 р., %

Джерело: розраховано та побудовано автором

Таблиця 1

Характерні ознаки та пріоритетні напрямки підвищення результативності управління трудовими відносинами з представниками поколінь X та Y

Покоління та їх життєві кредо	Характерні ознаки представників поколінь та система їх цінностей	Вимоги представників поколінь до роботи/ трудових відносин	Пріоритетні напрямки підвищення результативності управління трудовими відносинами з представниками поколінь
Покоління Y (міленіали: в момент настання нового тисячоліття були в юному віці; покоління Next; «юппі» – <i>young urban professionals: молоді професіонали, що живуть у містах</i>)	Мають гарну освіту, широко застосовують сучасні комп'ютерні технології, які пов'язують людей в цифровому світі; працьовиті, в міру амбітні; прагнуть реалізуватися і на роботі в особистому житті, ідеалістичні та дуже креативні, готові до нестандартних ідей та рішень, використовуючи при цьому всі свої професійні можливості.	Робота має бути збалансованою, приносити задоволення і пасувати до власної життєвої концепції, стимулюючи перш за все особистий розвиток, а кар'єра має бути швидкою і успішною.	Створення комфортної, родинної атмосфери в організації, умов для особистого розвитку і реалізації креативних ідей працівників. Приділення уваги створінню команд, в яких є можливість розподілу взаємопов'язаних завдань. Персоналізація уваги з зосередженням на

Покоління та їх життєві кредо	Характерні ознаки представників поколінь та система їх цінностей	Вимоги представників поколінь до роботи/ трудових відносин	Пріоритетні напрямки підвищення результативності управління трудовими відносинами з представниками поколінь
<p>Кредо:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Life-Work-Balance - баланс вільного часу і роботи (і робота в даному випадку не на першому місці). - В житті немає нічого неможливого. 	<p>Надають перевагу командній роботі. Цінують родинні зв'язки, але при цьому дуже волелюбні.</p>	<p>Перевага надається гнучкому графіку роботи. Важливим є кінцевий результат праці і його взаємозв'язок з успіхами організації в цілому.</p>	<p>внутрішніх мотиваторів працівників та підкресленням важливості їх роботи для досягнення цілей організації.</p>
<p>Покоління X (невідоме покоління; «сендвіч-покоління» – <i>представники якого наче зажаті між батьками та дітьми й повинні про всіх них одночасно піклуватись</i>); latchkey kids – «діти з ключами»)</p> <p>Кредо:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Щоб досягти успіху необхідна тільки сумлінна праця. 	<p>Технічно грамотні, мають високий рівень загальної ерудиції, дуже відповідальні та пунктуальні, незалежні та автономні, мають гарні організаційні здібності, стійкі до мінливості сучасного світу, надійні. Не очікують від життя всього й одразу, прагматичні, розраховують в першу чергу на себе. Дуже самостійні і цілеспрямовані, мають велику здатність до досягнення поставлених цілей. Цінностями для покоління є родина, матеріальний добробут та стабільна робота. Прагнуть до балансу між роботою та особистим життям.</p>	<p>Робота повинна бути надійною та фінансово стабільною, але при цьому мати простір для творчості та широти думки. При постановці завдань має бути можливість вибору. Графік роботи повинен бути нормованим. Важливими є також можливості щодо поступового професійного зростання і побудови кар'єри.</p>	<p>Надання самостійності в вирішенні складних завдань без надмірного контролю. Створення умов для розвитку та навчання протягом усього життя. Надання можливостей продемонструвати представниками даного покоління свого професійного досвіду; приділення особливої уваги досягненню індивідуального, а не колективного успіху. Сприяння створенню балансу між роботою та життям та запобіганню «синдрому вигорання» (Burn-out syndrome).</p>

Отже, кожне покоління має свої унікальні риси та цінності, обумовлені епохою, історичними подіями, соціальними нормами та розвитком технологій. Ми цих цінностей можемо і не помічати, але саме вони багато в чому визначають

нашу поведінку: що нас мотивує і спонукає до роботи, як ми комунікуємо і вирішуємо конфлікти, як працюємо в команді і розвиваємося, як ставимо цілі і управляємо людьми. Розмежування між різними поколіннями за чіткими роками – це лише приблизний орієнтир, і думки фахівців щодо чітких дат переходу від одного покоління в інше зазвичай різняться в межах 5-10 років. Сьогодні основними дієвими особами на ринку праці України є покоління X та Y, які поступово витіснятимуться потенційними агентами майбутніх змін – представниками покоління зумерів та покоління альфа. Є очевидним, що побудова ефективних трудових відносин напряду залежить від врахування основних положень теорії поколінь, і від того на скільки вивчені та враховані в управлінні персоналом особливості притаманні представникам певних поколінь залежить результативність діяльності організації в цілому.

Список літератури

1. Strauss, W., Howe, N. The Fourth Turning: An American Prophecy – What the Cycles of History Tell Us About America’s Next Rendezvous with Destiny. N. Y. : Broadway Books, 1997.
2. Державна служба статистики України: веб-сайт. URL: <https://www.ukrstat.gov.ua/> (дата звернення 17.11.2022)