

ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ У СВІТЛІ ТЕОРІЇ ПОКОЛІНЬ: ПОКОЛІННЯ «Z» ТА «ALFA»

Кожне покоління відчуває на собі вплив еволюційних світових процесів та суспільного розвитку, що об'єктивно зумовлює світоглядні зміни, які відрізняють наступне покоління від попереднього. Такі зміни стосуються пріоритетів, ставлення до обставин, світоглядних цінностей; формування та вираження певної розкнутості, потреби відчувати себе вільними та впевненими, що є характерним для поколінь, яких відповідно до теорії поколінь та сучасного HR-менеджменту називають «покоління «Z»» та «покоління «Альфа»».

Представники покоління «Z» (центеніали або покоління «ЯЯЯ»; сер. 1990-х – сер. 2000-х рр.) за характером вільні, креативні та незалежні; становлять не менше 20 % працівників у всьому світі, що зумовило потребу модернізувати систему управління персоналом на основі врахування, особливостей, цінностей та ризиків [1, с. 87]. Люди покоління «Z» народжені у суспільстві з Internet, інформаційними потоками, мобільними технологіями, активними глобалізаційними процесами, що зумовило формування так званого «кліпового мислення», яке характеризується можливістю швидкого «перемикання» та одночасного виконання кількох завдань. Проте «слабким» місцем цих людей, на думку HR-менеджерів, є брак постійної уваги та посидючості, індивідуалізм та інфантилізм.

Отже, управління персоналом покоління «Z» має бути специфічним, враховувати мотиваційні чинники: підтримка індивідуалізму, унікальності; чіткі інструкції та роз'яснення; схвалення; недопущення жорсткої критики; кар'єрний розвиток, набуття ділової репутації, можливість самовдосконалення; багатозадачність; наявність ментора, який підтримує у процесі розвитку та адаптації, без агресивного тиску [2, с. 32].

Наступники «Z»-покоління фактично ще діти, проте зовсім скоро вони будуть представлені на ринку праці, і це – покоління «Alfa» (народжені після 2010 р. до 2025 р.). Вони майже від народження перебувають у середовищі цифрових та інформаційних технологій, відчули вплив пандемії Covid-19 та воєнного стану, адаптувалися до формату онлайн-навчання. До прогнозованих пріоритетів, цінностей та особливостей покоління «Alfa» як майбутніх працівників варто віднести: різносторонність та освіченість, навчання протягом життєдіяльності; пріоритет навичок над дипломами; потреба у високих технологіях; складність у співпраці з представниками старших поколінь через «цифровий» розрив; інноваційне мислення; демонстрація своєї особистості у відкритому інформаційному просторі; потреба у гнучкості графіку праці; нормальне сприйняття різноманітності расових, етнічних, гендерних, сексуальних ознак, вікових параметрів та фізичного стану здоров'я; вразливість ментального здоров'я; потреба в постійному соціальному визнанні.

Таким чином, покоління «Alfa» має бути надалі предметом наукових досліджень, оскільки саме вони стануть основою на ринку праці, будуть найбільш активною та креативною частиною суспільства.

Список використаних джерел

1. Мішина С. В., Мішин О. Ю. Класифікація кадрових ризиків підприємства. *Вісник економіки транспорту і промисловості*. 2016. № 53. С. 87–92.
2. Кисляк В. В., Лободзинська Т. П. Особливості управління працівниками нового покоління Z на підприємстві. *Управління персоналом в інституційній економіці* : матеріали II Всеукр. наук. практ. конф. студ., аспір. і мол. вчених з міжн. уч. 28 квітня 2021 р. Київ : КПІ ім. Ігоря Сікорського, 2021. С. 31–32. URL: <http://ktpe.kpi.ua/files/conferences/zbirnikUP21.pdf> (дата звернення: 07.11. 2022).