

ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В КОНТЕКСТІ ТЕОРІЇ ПОКОЛІНЬ

Винничук Р.О.

Національний університет «Львівська політехніка», м. Львів

В сучасних умовах розвитку науки управління виникає необхідність у пошуку різноманітних підходів до підвищення продуктивності та ефективності бізнесу. Одним з таких підходів, який здатний забезпечити високий рівень взаємодії в колективі, може бути підхід з точки зору теорії поколінь. Вченими неодноразово було досліджено циклічний процес розвитку суспільства. Зокрема, американські вчені Ніл Хоув та Уільям Штраус у дослідженні історії США, дійшли висновку, що цей цикл розвитку складається з чотирьох основних етапів, які почергово змінюються кожних двадцять років: підйом, пробудження, спад, криза. Відповідно, за їх висновком, кожному з періодів притаманні певні характеристики покоління, яке в цей час народжувалося та проходило етап становлення особистості. Ці дослідження є основою сучасної теорії поколінь, яка отримала свій розвиток не лише на теренах США, але й у цілому світі. В Україні ретельних досліджень цього питання ще немає, проте вже можна впевнено стверджувати, що теорія поколінь має тверде підґрунтя для розгляду її у різних контекстах, в тому числі, й для управління персоналом організацією. Теорія поколінь свідчить, що кожне покоління має свій ключовий набір цінностей та характеристик. Зокрема, якщо розглядати останні чотири покоління, які є на ринку праці, а саме: бебі-бумерів, X, Y, Z, то можна виділити певні особливості, які впливають на їх мотивацію, продуктивність праці, кар'єрні прагнення тощо. Так, для бебі-бумерів, народжених у 1945-1965 рр., робота є на першому місці – це трудоголіки, для яких цінностями є колектив, держава, залученість, а основною потребою в роботі – визнання, винагорода та статусність. Покоління X, яке народилося в період з 1966 р. до 1984 р., зростало та формувалося в інших політичних, культурних та історичних умовах, та набуло таких рис як схильність до індивідуалізму та прагнення до виживання, а основними його цінностями в роботі є професійне зростання, безперервне навчання та рівноправність. Для покоління Y (1985-2004 рр.), першого покоління, яке формувалося одночасно з розвитком інформаційних технологій, найважливішим в роботі є негайна винагорода, прагнення свободи та вільного графіку, схильність до креативності та бажання отримувати від роботи в першу чергу задоволення. І останнє покоління, яке лише почало з'являтися на ринку праці – покоління Z (особи, народжені після 2004 р.). Для цього покоління характерні такі ознаки: потреба діяти за чітко встановленими правилами, можливість негайної самореалізації, мультизадачність, потреба в безперервній похвалі та функціональна практичність. Представники цього покоління повинні чітко розуміти мету поставлених перед ними завдань. Таким чином, знайшовши підходи до управління представниками кожного покоління, а також визначивши спільні точки взаємодії між ними для уникнення конфліктів, можна вдосконалити всі елементи системи управління персоналом, а особливо його мотивацію та розвиток.