

*Мороз С. А.,*

Національний університет цивільного захисту України,

м. Харків, Україна

*Кураєв Б. І.,*

Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут»,

м. Харків, Україна

## **ХАРАКТЕРИСТИКА ПОКОЛІННЯ Z ЧЕРЕЗ ПРИЗМУ ЕКСПЕРТНИХ ОЦІНОК ФАХІВЦІВ «LINKEDiN»: ОЦІНКА, АНАЛІЗ ТА ПОРІВНЯННЯ**

### **CHARACTERISTICS OF GENERATION Z THROUGH THE PRISM OF EXPERT ASSESSMENTS OF "LINKEDiN" SPECIALISTS: ASSESSMENT, ANALYSIS AND COMPARISON**

**Актуальність проблеми, виокремлення важливих наукових і практичних завдань, що потребують вирішення.** Нещодавно оприлюднений фахівцями однієї з найбільш розгалужених за колом охоплення учасників та ефективних за результатами свого функціонування соціальних мереж для пошуку і встановлення ділових контактів «LinkedIn» звіт, містить інформацію щодо майбутніх тенденцій розвитку рекрутингу. Зміст глобального звіту фахівців згаданої мережі 2023 року «The Future of Recruiting» фокусується на висвітленні прогнозів щодо подальшого розвитку ринку праці, а також висвітленні особливостей його змін у майбутньому. Серед 17 опрацьованих фахівцями «LinkedIn» прогнозів, міститься у тому числі й той з них, який апелює до проблематики аналізу змісту та ролі поколінь в системі забезпечення ефективності організаційної діяльності (Prediction №11 «Gen Z will reward employers who value development and diversity») [2]. З одного боку, такий фокус уваги не є новаторським, адже проблематика взаємодії між представниками різних поколінь вже понад декілька десятиків років перебуває у межах кола дослідницької уваги багатьох вчених (конфліктно-соціокультурне балансування поколінь Ортега-и-Гассет Хосе (1997); взаємопов'язаності культурної спадщини та зв'язки між поколіннями – Мід Маргарет (1970); вплив на розвиток суспільства представників тих чи інших поколінь – Арнольд Джозеф

Тойнбі (1946); детермінанти розвитку та обмежень циклічно змінних культур – Питирим О. Сорокін (1992); взаємовідносини між поколіннями як складова механізму формування соціальних явищ Альфред Радклифф-Браун (1940) тощо). З іншого боку, апелювання до проблематики поколінь у площині сучасних практик професійної діяльності рекрутенгових агентств є дещо новим кроком в актуалізації відповідних питань. Іншими словами, можемо припустити той факт, що питання взаємовідносин між представниками поколінь в системі організаційної діяльності не лише не втратило своєї актуальності, а й набуло нового поштовху у розвитку своєї значущості. Отже, у межах цієї публікації ми робимо спробу з'ясування тих факторів, які вплинули на актуалізацію відповідної проблематики у практичній площині. Вирішення цього завдання буде здійснено у межах згаданого вище глобального звіту «The Future of Recruiting», адже саме у його змісті було концептуалізоване питання поколінь не лише на рівні проблеми сучасності, а й визначено на рівні одного з основних прогнозів подальшого розвитку.

**Основна частина з елементами наукової новизни.** Повертаючись до прогнозу фахівців «LinkedIn» №11 «Gen Z will reward employers who value development and diversity» звернемо увагу на деякі складові його змісту, а саме:

– майже 50% робочої сили на глобальному ринку праці є представниками покоління так званих зумерів або «покоління Z» (нагадаємо, що вченими було обґрунтовано можливість класифікації поколінь відповідно до часу народження їх представників та домінування у цей період тих чи інших детермінант розвитку суспільства, а саме: «покоління Альфа» – народжені з 2015 р. по цей час; «покоління Z» або покоління зумерів – народжені з 1996 р. по 2012 р.; «покоління Y» або так зване покоління міленіум (інколи можна зустріти назву «покоління Next») – народжені в період з 1983 р. по 1996 р.; «покоління X» або так зване невідоме покоління – народжені в період з 1963 р. по 1983 р. Вище наведені періоди часу народження представників того чи іншого покоління є достатньо умовним та неповинно сприйматися на рівні певного факту або незмінної складової);

– представники покоління Z (вище ми звернули увагу, що це майже 50% робочої сили) не розглядають роботу як обов'язкову умову для існування (виживання, розвитку тощо), тобто зумери не живуть для того щоб працювати (трудова діяльність є скоріше механізмом самовираження ніж умовою задоволення базових потреб). Для представників цього покоління гроші (заробітна плата) не є мотиваторами для професійного та особистого розвитку. Представники цього покоління зосереджені на кар'єрному зростанні (отримання більш статусної за своєю значущістю посади) та формуванні нових компетенцій);

– представники покоління Z майже на 47% більше ніж представники покоління X зорієнтовані на розвитку своєї кар'єри в середині організації; представники покоління Z майже на 45% частіше ніж представники покоління X фокусуються на формуванні у себе нових навичок; представники покоління Z майже на 17% частіше ніж представники покоління X визнають для свого розвитку значущість інклюзивного робочого середовища.

Прийняття до уваги визначених фахівцями «LinkedIn» у 2023 році особливостей прояву тих чи інших ціннісних орієнтирів у представників поколінь Z та X створює підґрунтування для формування нами таких основних узагальнень.

**Висновки й напрями подальшого дослідження проблеми.** По-перше, при формуванні змісту та визначенні практики реалізації освітньо-професійних програм у ЗВО, так само як й під час організації підбору HR-менеджерами претендентів на вакантну посаду, слід усвідомлювати той факт, що представники покоління Z здатні: до швидкого засвоєння великого обсягу нових знань але без усвідомлення природи та умов їх виникнення (розуміння результату без з'ясування умов його отримання); до креативного (нестандартного) та відносно швидкого вирішення складних за змістом професійних завдань, але без врахування контекстної складової можливих наслідків; командної роботи у межах неоднорідних за складом груп але з обов'язковим визнанням індивідуального внеску до підсумкового результату

(класичний приклад ефективного використання трудового потенціалу так званих зумерів – робота у складі міжфункціональної тимчасової групи у межах матричної організаційної структури). Разом з тим, представники цього покоління не готові до системного за колом охоплення та тривалого за часом формування підґрунтя для свого розвитку (пояснення цього феномену може бути здійснено через призму змісту постмодернізму, а саме – заперечення принципу причинно-наслідкових зв'язків християнського раціоналізму). Іншими словами, зумери не зацікавлені у довготривалій трудовій діяльності з віддаленим за часом своєї актуалізації результатом. Також, представники покоління Z, не дивлячись на свою зорієнтованість на командній роботі є індивідуалістами та як викривлена похідна від цього – егоїстами.

По-друге, результати дослідження фахівців «LinkedIn» які були викладені у межах глобальної доповіді «The Future of Recruiting» спростовують розповсюджену до цього думку про те, що представників покоління Z не цікавить кар'єрне зростання (у науковій літературі можна знайти чимало цілком обґрунтованих думок які за своїм змістом тяжіють саме до такого припущення) та комфортні умови праці. Пояснення суперечностей між результатами досліджень фахівців «LinkedIn» та вчених-теоретиків щодо значущості кар'єри та умов праці для представників Z покоління може бути пояснена через сприйняття зумерами цих благ на рівні данності, тобто базових потреб. Тут ми можемо вести мову про умовну девальвацію цінностей (зменшення значущості) які актуалізуються на базових рівнів потреб. Іншими словами, кар'єра та комфортні умови праці все далі частіше розглядаються як невід'ємна умова (частина обов'язкового компенсаційного пакету) організації трудової діяльності. Виникає ситуація за якої кар'єрне зростання, так саме як й умови праці, одночасно позиціонують у площинах додатково мотивуючих факторів та факторів данності (так звана наявність за умовчанням). Дослідження цього феномену потребує на окремий напрям наукового пошуку.

По-третє, представників покоління Z, як й представники будь якого іншого покоління, мають свої переваги та недоліки. Прийняття до уваги цих

переваг та недоліків у повсякденній діяльності суб'єктів управління може позитивно відбитися на ефективності функціонування організації та її подальшому розвитку [1]. До найбільш значущих переваг представників покоління Z слід віднести такі з них: сприйняття інформації через її візуалізацію (здатність до: швидкого сприйняття образів та їх інтерпретації; фрагментарності мислення (так зване кліпове мислення) з майже безпомилковим визначенням фокусу уваги; швидкого за часом та комплексного за колом охоплення пошуку інформації; всебічного аналізу великого за своїм обсягом інформаційного масиву; ефективного виконання професійних завдань у межах декількох одночасно діючих функціональних команд; ефективного планування своєї діяльності та виваженого розподілу ресурсів тощо. До найбільш значущих недоліків представників покоління Z слід віднести такі з них: надання переваг тим з механізмів, які забезпечують швидке досягнення мети але без фокусування уваги на якості отриманого результату; зосередженість на своєму внутрішньому світі та як результат – нетипова поведінка, не перманентна схильність до аутизації, психологічні розлади (схильність до депресій; замкнутість в собі; психічний інфантилізм тощо); нездатність брати відповідальність на себе та адекватно оцінювати свої дії (нерозвиненість лідерських якостей); відсутність усталеної системи ціннісних орієнтирів (принципів) та соціальних практик протидії актуальним викликам (ризик занурення у себе); споживче відношення до життя без фокусування уваги на забезпеченості свої самостійності та незалежності тощо.

Вище сформульовані узагальнення не є вичерпаними, а отже потребують на свій подальший розвиток у межах подальших напрямів наукових пошуків. Серед найбільш перспективних напрямів організації наукових досліджень можуть бути ті з них, які пов'язані із з'ясуванням умов ефективної професійної комунікації між представниками різних поколінь (спільне виконання проєктів; організаційне навчання тощо), а також визначенням особливостей їх первинної адаптації до трудової діяльності.

### Список використаних джерел

- 1 Кривцова М.С., Сорока О.В. Покоління Z як потенційний сегмент ринку праці. *Економіка та суспільство*. 2021. Вип. 27. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/404/391> (дата звернення: 25.10.2023).
- 2 The Future of Recruiting 2023. URL: <https://business.linkedin.com/content/dam/me/business/en-us/talent-solutions/resources/pdfs/future-of-recruiting-2023.pdf> (дата звернення: 20.10.2023).

*Неменко С. О., Калагін Ю. А.,*

Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут»,  
м. Харків, Україна

### СОЦІАЛЬНО-ПРАВОВІ ТА ОРГАНІЗАЦІЙНІ АСПЕКТИ РЕАЛІЗАЦІЇ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ РОЗВИТКУ ОНКОЛОГІЧНОЇ СЛУЖБИ В УКРАЇНІ НА 2023-2030 РОКИ

### SOCIO-LEGAL AND ORGANIZATIONAL ASPECTS IMPLEMENTATION OF THE STATE POLICY FOR THE DEVELOPMENT OF THE ONCOLOGY SERVICE IN UKRAINE FOR 2023-2030

В умовах «старіння» населення, погіршенням соціально-економічної ситуації та екології, що супроводжуються накопиченням хронічної поліморбідної патології серед населення, Україна суттєво відстає від країн Європейського регіону за показниками очікуваної тривалості життя, смертності.

Україна знаходиться на другому місці в Європі за темпами поширення онкологічної патології, високою є дорічна летальність, яка за окремими локалізаціями раку в 2-10 разів перевищує аналогічні показники розвинених країн світу. Через відсутність дієвих медико-профілактичних технологій та ефективних заходів первинної профілактики лише кожному 4 онкохворому в Україні вдається вчасно отримати дієве комплексне лікування і тому не викликає сумнівів актуальність дослідження реалізації державної політики