

DOI: [10.26565/2786-4995-2024-2-13](https://doi.org/10.26565/2786-4995-2024-2-13)

УДК 316.012

Світлана Топалова

*к.політ.н., доцент, Навчально- науковий інститут
«Каразінський банківський інститут»*

*Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна,
майдан Свободи, 4, Харків, 61022, Україна*

e-mail: svitlana.topalova@karazin.ua,

ORCID ID: [0000-0002-0453-0418](https://orcid.org/0000-0002-0453-0418)

Вероніка Топалова

здобувач вищої освіти

соціологічний факультет

*Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна,
майдан Свободи, 4, Харків, 61022, Україна*

e-mail: veronika.topalova@student.karazin.ua

Покоління «зетів»: соціально-психологічні особливості та їх врахування в управлінні освітнім процесом і трудовою діяльністю

Анотація. Молодь, яку автори теорії поколінь назвали «поколінням Z», сьогодні навчається в університетах і активно виходить на ринок праці. Представники цього покоління значно відрізняються від попередніх внаслідок поєднання низки факторів впливу на їх життя і розвиток. Стрімкі технічні інновації, у вирі яких ця молодь опинилася з самого народження, глобальні кризи і потрясіння, російська агресія, стрімкі зміни в освітньому процесі та трудовій комунікації визначили формування кардинально відмінного типу особистості «зетів». Ця молодь вже змінює звичні соціальні парадигми, формує нові запити, вимагає нових правил гри у навчанні й роботі. Неврахування її особливостей і позицій знижує ефективність освітнього процесу й трудової діяльності, нівелює мотивацію молоді. Нерозуміння її світогляду, цінностей і прагнень призводить до конфліктності між поколіннями у процесі навчання й праці. Тому очевидною є потреба у виявленні головних факторів впливу на свідомість цієї когорти молоді, з'ясуванні її соціально-психологічних характеристик та їх врахуванні в організації та управлінні освітнім процесом і трудовою діяльністю.

Фахівці в різних галузях розпочали активно досліджувати особливості «зетів» порівняно нещодавно. Впродовж кількох років міжнародні соціологічні агенції провели низку досліджень для виявлення особливостей світогляду і цінностей, очікувань і мотивації, особливостей сегментації нового покоління молоді. Вітчизняні науковці проаналізували низку особливостей українських «зетів», виявили головні наслідки впливу війни на нашу молодь. Зараз важливим завданням є систематизація результатів цих досліджень та розробка рекомендацій щодо врахування головних характеристик сучасної молоді в організації навчання та трудової діяльності й управлінні цими процесами.

В статті досліджені основні фактори впливу на становлення сучасної молоді, її бачення ефективного навчання й праці. Виявлені головні характеристики представників покоління Z, які зараз здобувають вищу освіту. Сформульовані рекомендації щодо змін у процесі навчання й трудовій діяльності з урахуванням особливостей «зетів».

Ключові слова: покоління Z, молодь, фактори впливу, соціалізація, освітній процес, праця, управління, цінності.

JEL Classification: A13

Формули: 0, рис.: 0, табл.: 0, бібл.: 13.

Для цитування: Топалова С., Топалова В. Покоління «зетів»: соціально-психологічні особливості та їх врахування в управлінні освітнім процесом і трудовою діяльністю. Фінансово-кредитні системи: перспективи розвитку. №2(13)2024. С. 145-154. DOI: <https://doi.org/10.26565/2786-4995-2024-2-13>

Вступ. Покоління Z сьогодні здобуває професійну та вищу освіту й активно виходить на ринок праці. Воно не лише кардинально відрізняється від попередніх поколінь X та Y і очікує від суспільства, закладів освіти та роботодавців чогось нового. Це покоління вже саме створює нові соціальні парадигми, формує чи посилює запити на певні цінності, запроваджує відмінну від попередніх систему соціальних комунікацій на різних рівнях, змінює звичні правила гри у всіх сферах. У зв'язку з цим виникає низка проблем. По-перше, проблема усвідомлення тих соціальних трансформацій, які привносить це покоління. По-друге, проблема порозуміння між представниками чотирьох поколінь, які зараз представлені в системі освіти й на ринку праці, в тому числі, для знаходження оптимальних шляхів дотрудової та трудової соціалізації цієї молоді. По-третє, проблема розуміння відмінностей їх соціальної позиції, способу мислення, цінностей, запитів як таких, що змінюють в реальному часі все наше життя і формують образ найближчого майбутнього. По-четверте, проблема переорієнтації вищої освіти і роботодавців на нові реалії, які привносить покоління «зетів». Першим необхідним кроком на шляху вирішення цих проблем є дослідження характеристик цього покоління; особливостей його сегментації, динаміки соціальних уподобань, очікувань, запитів і страхів; виявлення тенденцій тих довгострокових соціальних зрушень, які вже сьогодні закладає молодь-«зети».

Аналіз досліджень та постановка завдання. Дослідження цієї проблематики були започатковані в рамках теорії поколінь, розробленої американськими вченими Нейлом Хоутом (Neil Howe) та Вільямом Штраусом (William Strauss) [1]. Перший великий науковий аналіз особливостей покоління Z здійснили Девід Стіллман (David Stillman) та Йона (Джона) Стіллман (Jonah Stillman) і опублікували його результати у 2017 році [2]. Головну увагу вони зосередили на соціальних, психологічних характеристиках нового покоління та питаннях комунікації з його представниками. В Україні у 2017 році за підтримки Фонду ім. Фрідріха Еберта було проведено всеукраїнське опитування «Українське «покоління Z»: цінності та орієнтири» [3].

Загалом у вітчизняних дослідженнях протягом минулого десятиліття домінували психолого-педагогічні аспекти. Оскільки покоління Z досягло віку здобуття освіти, головна проблематика зосередилась навколо пошуку нових підходів і методик, які б найкраще відповідали його характеристикам і потребам. Проте головну увагу приділяли шкільному навчанню. Зараз, коли ця молодь вже здобуває професійну та вищу освіту, активно виходить на ринок праці, дослідницькі акценти зміщуються у площину управління і мотивації нового персоналу. Кашук К., Коваль Н., Биба В., Бурачек І., Ярмолюк Д., Верстова В. досліджують специфіку процесу праці та менеджменту з урахуванням входження нового покоління в стадію активної трудової діяльності [4, 5, 6]. Європейські та американські асоціації й агенції досліджують особливості сегментації нового покоління, його цінності, очікування й мотивацію, вплив на соціальну динаміку в різних країнах і регіонах [7, 8, 9].

На початку 2020-х років були проведені достатньо ґрунтовні міжнародні дослідження для з'ясування того, які стратегії успіху є прийнятними для покоління Z, як його особливості змінюють традиційні уявлення про ефективне управління [10]. У 2023 році були оприлюднені результати дослідження про вплив війни на українську молодь [11], які дають розуміння життєвих цілей, бачення професійного розвитку, що конче необхідно враховувати в освітньому процесі і в організації трудової діяльності молоді. Як покоління Z вже змінює робочі місця проаналізували фахівці Zurich Insurance Group [12]. А. Колот та О. Герасименко дослідили зміну соціально-трудових відносин в контексті теорії поколінь, виділили деякі особливості «зетів», на які варто зважати при організації їхньої трудової діяльності [13].

Мета дослідження – систематизація результатів сучасних досліджень покоління «зетів» та власних спостережень, формулювання рекомендацій щодо врахування його особливостей в управлінні освітнім процесом та працею для максимальної реалізації навчального й трудового потенціалу цієї молоді.

Результати дослідження. Основоположники теорії поколінь назвали поколінням людей, народжених у приблизно 20-річний проміжок часу. Окрім часових рамок покоління об'єднують схожі переконання й моделі поведінки, відчуття належності до цього покоління [1]. Більшість дослідників вважають, що покоління Z починається із 2000 року. Хоча є й інша, менш чітка періодизація [5]. Девід Стілман та Іона Стілман відносять до цього покоління народжених у період 1995-2012 років і виділяють його відмінні ознаки [2].

Кращому розумінню особливостей цього покоління, його запитів і виробленню ефективних засобів його соціалізації сприяє виокремлення тих специфічних соціальних умов, в яких воно формується, а також, аналіз головних чинників впливу на процес становлення молоді. Найпершим серед цих чинників слід відзначити цифровізацію. На відміну від покоління Y, яке перші кроки до ознайомлення зі світовою інформаційною мережею робило у 7-8-ми річному віці, «зети» від самого народження занурені у цифрову революцію. Життя попереднього покоління спочатку перемістилось у комп'ютер, а цього – відразу в смартфон. Сьогодні без нього вони не уявляють ані спілкування, ані пошуку інформації, ані навчання. Це вже сформувало інший тип світосприйняття і мислення, вбудувало їхню особистість у цифровий світ. Вони інтуїтивно сприймають і розуміють новітні технології, активно використовують їх для навчання і роботи. Як відмічають Девід Стілман та Іона Стілман, для цього покоління реальний і віртуальний світи тісно переплітаються. Відповідно, технологічний супровід їхнього навчання й роботи має першочергове значення.

Крім того, покоління Z має свою специфіку сприйняття інформації. Вони добре запам'ятовують невеликі обсяги добре структурованої і важливої, з їхньої точки зору, інформації. Але не ту, яку можна чи потрібно просто механічно відтворити, а ту, яка слугує пошуку відповіді на запитання, що зацікавили, справили емоційне враження. Тому для них важлива атмосфера пошуку, мозкового штурму. З іншого боку, їм притаманне «кліпове мислення», що ускладнює цілісне сприйняття інформації й сприяє її фрагментації, ускладнює встановлення взаємозв'язків між інформаційними блоками. Тому потрібні нові моделі навчання, що включають відцифровану, не обтяжену текстом, емоційно збагачену, добре структуровану, зручну для використання, доступну за запитом інформацію.

Це перше покоління, яке спілкується через різноманітні соціальні мережі й месенджери більше, ніж безпосередньо. Гаджети з дитинства значною мірою замінили ігри з однолітками на вулиці. Ще одним важливим чинником впливу стало дистанційне навчання, яке ще більше віддалило. Такий стиль життя зробив багатьох представників цього покоління швидше індивідуалістами, ніж командними гравцями. Це, вимагає, з одного боку, більш цифровізованих підходів до організації навчання і роботи, а з іншого – «командної соціалізації». При цьому змінюється сама суть і процес цієї соціалізації. Адже вона вже не можлива без Інтернету та гаджетів. Людина, яка не спілкується в мережах вже виявляється менш соціалізованою. Тому у самих представників старших поколінь, які навчають молодь і працюють з нею, постійно актуалізується потреба в «наздоганяючій Інтернет-соціалізації».

Погляди і життєві позиції покоління 2000-х формуються в епоху глобальної нестабільності, криз і потрясінь. Спочатку воно зіштовхнулося із глобальною економічною кризою. Не будучи економічними агентами і не відчувши її наслідків на власному досвіді, молодь усвідомила від старших цінність фінансової стабільності й безпеки, необхідність фінансової грамотності. Це сприяло формуванню доволі прагматичного ставлення до життя, що деякі представники цього покоління характеризують як «потребу знімати рожеві окуляри». Вони самі вважають себе більш реалістичними й раціональними, ніж старші. Ковідна криза посилила відчуття нестабільності, тривожності, значної залежності від зовнішніх факторів. Тож згідно з висновками дослідників домінуючим сегментом покоління Z стали ті, хто страждає від стресів. Головні причини й сила стресів різна – від позитивних тестів на COVID і карантинних обмежень (у Китаї) – до зміни клімату (у Німеччині) [9]. Тож

у глобальному розрізі можна констатувати, як мінімум, намагання молоді протиставити цим негативним чинникам своє більш реалістичне і прагматичне світосприйняття.

Для українського покоління «зетів» домінуючим стресогенним фактором, який за силою впливу перевищує сукупність усіх інших, звісно, стала війна. Згідно з результатами загальнонаціонального опитування ще до початку повномасштабної російської агресії війна в регіоні чи світі перебувала у першій трійці найбільших страхів (37 %). Але, при цьому, у переліку вимог до влади першими стали боротьба зі злочинністю та корупцією, економічне зростання (70 % і 68 % відповідно), а не захист країни. Варто відмітити й рекордний рівень недовіри до влади та політиків – 74 % й загальну аполітичність, лише 13 % респондентів відповіли, що певною мірою цікавляться політикою [3].

Результати дослідження аналітичного центру Cedos і дослідницької агенції Info Sapiens 2023 року [11] показали, що 82 % молоді зазнали втрат від війни. У звіті відмічається, що в порівнянні із дослідженнями попередніх років зросла стурбованість молоді фізичною безпекою (27 %), фізичним і психічним здоров'ям (50 % і 22 % відповідно). Низка показників демонструють важливі зрушення в системі цінностей. Молодь демонструє суттєве зростання громадянської активності. За час війни майже вдвічі, до 42 % збільшилася частка тих, хто займається волонтерством. Частка тих, хто серед важливих життєвих цілей відмітили – бути корисним своїй країні зросла від 6 % до 37 %. Із 46 % до 69 % зросла частка тих, хто не хоче виїздити з України, а 76 % з тих, що виїхали, хочуть повернутись. 64 % планують повернутися до свого населеного пункту. 72 % готові долучитися до відновлення в своїх громадах.

Зростання громадянської активності й зацікавленості політикою можна підтвердити й на власному досвіді. Студенти все частіше запитують про оцінку тих чи інших подій, дій влади, про ефективні засоби допомоги ЗСУ, розповідають про власний досвід участі в громадських та волонтерських ініціативах, намагаються формулювати власну критичну точку зору щодо подій та їх оцінок політиками й експертами. Тож до особливостей українського сегменту покоління «зетів» цілком обґрунтовано можна додати певну політизацію, відчутне підвищення громадянської самосвідомості й активності.

Це покоління фактично позбавлене стереотипів, не схильне покладатись на усталені традиції, більш незалежне у власному мисленні й оцінках. На відміну від старших поколінь, які більш толерантно сприймають подвійні стандарти, для «зетів» найбільш важливі справжність, щирість і вірність собі, відкритість і прозорість. Вони високо цінують довіру, але, при цьому, дуже сумніваються в чесності й порядності не лише в політиці й бізнесі, а вважають, що взагалі більшості людей не слід довіряти [8]. На власному досвіді викладацької діяльності відчувається загострене почуття справедливості в студентів, їхнє намагання відстоювати важливі для них критерії справедливості й зниження мотивації до навчання в разі невідповідності цим критеріям. Тож у навчальній комунікації варто приділяти увагу обговоренню світоглядних і ціннісних орієнтацій молоді, їх суті і відмінностей. Крім того, «зетам» притаманне досить специфічне поєднання прагнення «ловити усі шанси» і бути першими, покладатися на власні сили і здібності та боязні щось пропустити із певною розгубленістю, коли йдеться, наприклад, про самостійне виконання завдань.

Отже за багатьма параметрами це покоління кардинально відрізняється від попередніх. Вочевидь це пояснюється, передусім, особливостями сучасного середовища. Глобальні та локальні потрясіння формують у значної частини покоління «зетів» відчуття щоденних фактичних загроз. Це підвищує цінність звичних життєвих благ і страх їх втратити. При тому, що «зети» достатньо впевнені в собі і своїх здібностях, вони відчувають значну загрозу від зовнішніх факторів, що не залежать від них. При цьому якісна освіта та високий рівень кваліфікації сприймаються як пріоритетні, оскільки це важливі передумови для забезпечення необхідних життєвих благ і фінансової стабільності. Ця молодь прагне

вчитися, але потребує нових технологій навчання, які коротко можна описати як «навчання в смартфоні». Оскільки «зети» раніше, ніж попередні покоління виходять на ринок праці (багато бакалаврів-третьокурсників вже працюють, а з початку повномасштабної війни скрутне становище змушує багатьох і раніше поєднувати роботу з навчанням) додатковою вимогою часу стає фактично постійне поєднання навчання і роботи. Це також ставить відповідні рамки щодо підбору і подачі навчального матеріалу в такій кількості і в такому форматі, які б сприяли максимальному засвоєнню в цих умовах.

Оскільки стресогенні фактори впливу залишаються в українських реаліях домінуючими, а молодь демонструє запит на психологічну підтримку, в освітній процес потрібно впроваджувати дисципліни для підтримки психічного здоров'я, для навчання засобам протидії стресам. Тут йдеться не лише про служби психологічної допомоги, які вже діють у багатьох закладах освіти. Необхідне тотальне охоплення освітнього процесу, від початкової й до вищої освіти навчанням засобам психологічної самопомоги і взаємодопомоги, адже війна, яка зачепила кожен сім'ю, буде довго чинником стресу, навіть після її закінчення. Крім того, є й інші, глобальні фактори, які теж поки не зникають. Підвищена вразливість, тривожність і чутливість покоління епохи глобальних і локальних потрясінь потребує від старших поколінь більшої емпатії, в тому числі, в освітньому процесі. Звісно, тут не йдеться про зниження вимог щодо якості знань. Ставлення як до дорослих і відповідальних, максимізація підтримки й заохочення, надання свободи вибору, разом із розумінням ситуації, в якій вони опинились, дає позитивні результати.

Хоча молодь цієї категорії скептично ставиться до влади, яка не може захистити від небезпек, а часто й сама продукує стреси, все ж відчутною є тенденція до пошуку ефективних шляхів впливу громадян і суспільства на владу. Фактор повномасштабної війни кардинально змінив систему цінностей молодого покоління. Це зумовлює низку вимог до освіти й виховання. Необхідна ліквідація тотального провалу в системі громадянської освіти на усіх рівнях. Підвищення громадянської самосвідомості молоді під впливом війни має підкріплюватись впровадженням всеохоплюючої формальної і неформальної громадянської освіти, спрямованої на формування базових громадянських компетенцій. Передусім це стосується ліквідації «дефіциту» критичного мислення та знання засобів впливу на владу, вміння їх використовувати.

Згідно з даними міжнародних досліджень до 2025 року покоління «зетів» на ринку праці складатиме близько 27 % [7]. Для роботодавців залучення цього покоління є водночас викликом і шансом. Для того, щоб мінімізувати виклики і максимізувати шанси потрібно розуміти не лише особливості цієї категорії молоді, але і знати про їхні очікування від роботи, вміти використовувати ці очікування. Перша особливість «зетів», яку ми відмічали – їх народження і зростання у епоху цифрових технологій. Тож цілком закономірно, що це великий пул технічних талантів для усіх галузей. Але вони віддають перевагу тим галузям і корпораціям, які пропонують їм інноваційні технологічні проекти, різноманітну, не монотонну роботу, кар'єрне зростання паралельно із можливістю постійного підвищення фахового освітнього рівня у зручному форматі. Крім того, це покоління схильне до вибору «кар'єри кочівника» значно більше за попереднє, тому для них важлива можливість працювати подорожуючи, знаходити нові способи заробітку в Інтернеті. Тож роботодавцям вже не вдасться надовго замикає його в офісі.

Загострення глобальних і локальних загроз, доступ до значних масивів інформації, зміни в системі цінностей, підвищення громадянської активності, спілкування у соціальних мережах сприяють розширенню кола соціальних проблем, які хвилюють молодь. Більше двох третин представників цього покоління вважають, що надзвичайно важливо працювати в роботодавця, який розділяє їхні цінності. Понад 90 % зазначають, що для їхнього рішення про роботу компанії суттєве значення має її вплив на суспільство. Бути кращим у своїй справі й змінювати світ на краще більше третини респондентів віднесли до головних

пріоритетів в роботі [10]. Для роботодавців це означає, що для залучення креативної молоді варто не лише знати про особливості її ціннісних орієнтацій, а й дбати про відображення цих цінностей в корпоративній культурі і діяльності компанії, про соціальний вплив компанії в масштабах громади, всього суспільства. Така репутація роботодавця сприяє і підвищенню довіри, яку особливо цінують представники цього покоління.

Глобальна фінансова криза, пандемія, війна і усвідомлення відповідних ризиків та небезпек сприяють більшій прагматичності цього покоління молоді. Вони цінують фінансову стабільність, гідну заробітну плату. Але, при цьому, не віддають однозначної переваги високооплачуваній і нудній роботі перед менш оплачуваною й цікавою. У виборі між високою заробітною платою і роботою, де їх цінують та дають відчуття, що їхній внесок у розвиток компанії вагомий, переваги будуть на боці другого. «Зети» вважають головними пріоритетами баланс між роботою й особистим життям, можливість вдосконалювати свої навички й розвивати таланти, віддалену роботу й гнучкий графік роботи та відпусток [12]. Від роботодавців це потребує низки змін – від нових способів залучення молоді – до розвитку й утримання, кар'єрного зростання, створення середовища натхнення і зацікавленості.

При тому, що цьому поколінню притаманне ставлення до кар'єрного зростання, фінансової стабільності і гідного заробітку як до пріоритетних цінностей, ці цінності не перебувають однозначно на першому місці. Життєва філософія цих молодих людей більше тяжіє до «золотої серединки» між підвищенням статусу і матеріального достатку та повноцінним щоденним життям. Вони не надто схильні жертвувати другим заради першого. Тому мотивація на зразок «віддавати праці максимум зараз щоб жити повноцінно й отримувати більше благ потім» для них не актуальна. Напружено працювати тиждень чи рік, щоб відпочити у вихідні чи під час відпустки «зети» не згодні. Вони хочуть поєднувати працю із повноцінним відпочинком та задоволеннями щодня.

Представникам цього покоління, більше ніж попередніх, притаманні невизначеність у баченні власного майбутнього, зокрема, трудового. Вони схильні швидко переключатись на різні види діяльності й змінювати рід занять, експериментувати. Це відповідає як сучасним тенденціям соціального й економічного розвитку, так і прогнозам фахівців на майбутнє, згідно з якими динамічна соціально-економічна ситуація буде потребувати швидких змін, зокрема у фахових компетентностях працівників, а сучасній молоді доведеться кілька разів змінювати професію. В таких умовах головним завданням фахової освіти стає навчити вчитися, а роботодавців – створити прийнятні умови для опанування нових професійних компетентностей, в тому числі, на робочому місці. Це має поєднуватись із перспективами кар'єрного зростання і гідної оплати праці.

Активний вихід «зетів» на ринок праці вже створює підґрунтя для конфліктів між різними поколіннями працівників. Поряд із актуалізацією цінностей, пов'язаних із добробутом і фінансовою стабільністю, саморозвитком і кар'єрним зростанням простежується підвищена амбітність, активність, емоційність і навіть певна агресивність у прагненні до підвищення своїх статусів. Тому конфліктність у трудових стосунках між представниками цілком цифрового і менш цифрових поколінь, вочевидь, зростатиме.

Дослідники відмічають ще одну важливу соціально-психологічну рису цієї когорти молоді – інфантилізацію [13]. І з цим важко не погодитись, хоча у поєднанні із іншими вищезгаданими характеристиками це виглядає мало сумісним. Поряд із амбітністю й прагненням бути кращими та першими проявляється брак уважності, відповідальності, дисципліни. Ініціативність і креативність поєднується із певною розгубленістю і безпорадністю. Прагнення виглядати по-дорослому дивним чином корелює із відверто дитячими моделями поведінки і бажанням отримувати їх схвалення. Як в освітньому процесі, так і в трудових відносинах це створює низку проблем. Більшість з них перебувають у площині невідповідності між цілями та необхідними зусиллями для їх досягнення.

Висновки. Входження покоління «зетів» у період отримання професійної та вищої освіти й активний вихід на ринок праці потребують суттєвих змін як в освітньому процесі, так і в організації трудової діяльності. Такі зміни мають базуватися на врахуванні специфіки умов життя і дорослішання цієї молоді, особливостей системи цінностей та ціннісних пріоритетів, тих соціальних тенденцій, які закладає ця вікова спільнота.

«Цифрове покоління» вимагає цифровізації освітнього процесу та організації праці, адже традиційні форми сприймаються ним як архаїчні, недоцільні, неефективні й нецікаві. Кардинально змінюється сама філософія освіти. Завдання дати певну суму найцінніших і потрібних сьогодні знань вже не актуальне. Першочерговим стає навчити вчитися – самому швидко здобувати необхідні знання.

Суттєво змінюються й вимоги до навчального контенту. «Зети» не сприймають формат «багато тексту». Їм потрібний чіткий, логічно структурований, «порційний», емоційно збагачений матеріал. Оскільки процес навчання переміщується й на робоче місце, фактично стає безперервним, це створює низку вимог і до навчання в процесі роботи. Передусім йдеться про впровадження цифрових технологій для підвищення кваліфікації, які б давали можливість поєднувати на робочому місці виконання трудового функціоналу з підвищенням кваліфікації. Такі практики вже широко практикують ІТ-компанії.

Покоління «зетів» вже орієнтується на мережевий і дистанційний характер взаємодії і в процесі навчання, і в роботі. Пандемія та війна стали об'єктивними посилюючими факторами. Тому нагальною проблемою стає подальше запровадження і розширення мережевих форм організації навчання і праці, удосконалення засобів для забезпечення освітньої і трудової мобільності, формування нової структури мотивації, що включає як реалії цифрового суспільства, так і відмінні соціальні характеристики та ієрархію цінностей молоді.

Послаблення соціальних зв'язків та індивідуалізація молоді виглядає як інноваційна поведінка, як збільшення шансів на самореалізацію. Водночас це несе загрозу «негативного індивідуалізму» й ставить перед управлінцями завдання пошуку ефективного поєднання та узгодження індивідуального й колективного в процесі навчання й праці.

Оскільки в порядку денному покоління Z важливе місце займає професійний розвиток, формування середовища безперервного навчання й універсалізації навичок допоможе роботодавцям створити більш еластичний персонал, здатний адаптуватися до швидких змін зовнішнього середовища. Моделі навчання мають відображати досвід цієї молоді, яка звикла навчатись шляхом поєднання власного досвіду та цифрових платформ. Інтеграція навчання в повсякденну діяльність означає відхід від його «запаковування» в структуровані й стандартизовані програми та часові інтервали. Поєднання такого навчання із роботою, яку «зети» вважають перспективною, творчою та цікавою в компанії, що розділяє їхні цінності й здійснює помітний соціальний вплив забезпечить умови для стабільного розвитку персоналу.

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. 400 p.
2. Stillman D., Stillman J. «Gen Z @ Work: How the Next Generation is Transforming the Workplace». New York, NY : Harper Business, an imprint of HarperCollinsPublishers. 2017. 309 p.
3. Результати загальнонаціонального опитування «Українське покоління Z: цінності та орієнтири». Київ. 2017. 135 с. URL: <https://pon.org.ua/novyny/5980-cnnot-ta-oryentiri-ukrayinskogopokolnnya-z-nove-doslzhennya.html>
4. Кашук К. М. Особливості управління співробітниками X, Y та Z поколінь. Економіка. Управління. Інновації. 2018. Випуск №1(22). URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/eui_2018_1_9
5. Коваль Н.В., Биба В.А. Використання теорії поколінь в менеджменті персоналу. Електронне наукове фахове видання «Ефективна економіка», № 10, 2020. DOI: [10.32702/2307-2105-2020.10.62](https://doi.org/10.32702/2307-2105-2020.10.62) (дата звернення 10.02.2024)
6. Бурачек, І., Ярмюк, Д., Верстова. Покоління Z на вітчизняному ринку праці. Економіка та суспільство. 2021. № 26. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2021-26-2> (дата звернення 13.02.2024)

7. Дослідження P&G: куди підуть працювати найкращі спеціалісти покоління Z. European Business Assotiation. 2019. URL: <https://eba.com.ua/doslidzhennya-p-g-kudy-pidut-pratsyuvaty-najkrashhi-spetsialisty-pokolinnya-z/> (дата звернення 14.02.2024)
8. How can understanding the influence of Gen Z today empower your? 2023 EY Gen Z Segmentation Study. URL: https://assets.ey.com/content/dam/ey-sites/ey-com/en_us/topics/consulting/ey-2307-4309403-genz-segmentation-report-us-score-no-20902-231us-2-vf4.pdf (дата звернення 14.02.2024)
9. How is Gen Z reshaping societal norms across the globe? Gen Z International Research Report June 2022. URL: https://assets.ey.com/content/dam/ey-sites/ey-com/en_us/topics/consulting/ey-gen-z-international-research-report-june-2022.pdf (дата звернення 17.02.2024)
10. How will success be defined in the future? Gen Z is redefining the future of success both inside and outside of the workplace. The path they are blazing is shifting societal paradigms and putting into question decades-old business assumptions. 2022. URL: https://assets.ey.com/content/dam/ey-sites/ey-com/en_us/topics/consulting/ey-global-ey-gen-z-success-report.pdf (дата звернення 19.02.2024)
11. Вплив війни на молодь в Україні. 2023. URL: https://cedos.org.ua/wp-content/uploads/ua_28.04_vplyv_viyny_na_molod_v_ukrayini.pdf (дата звернення 20.02.2024)
12. How is Gen Z changing the workplace? 2023. URL: <https://www.zurich.com/en/media/magazine/2022/how-will-gen-z-change-the-future-of-work> (дата звернення 25.02.2024)
13. Колот А.М., Герасименко О.О. Покоління Z і соціально-трудова платформа «Праця 4.0»: імперативи взаємодії. Демографія та соціальна економіка. 2020. № 2 (40). С. 103-138. doi: <https://doi.org/10.15407/dse2020.02.103>
Стаття надійшла до редакції 11.03.2024
Статтю рекомендовано до друку 30.04.2024

Svitlana Topalova

Candidate of Political Sciences, Associate Professor
Education and Research Institute «Karazin Banking Institute»
V.N. Karazin Kharkiv National University
4 Svobody Square, Kharkiv, 61022, Ukraine
e-mail: svitlana.topalova@karazin.ua,
ORCID ID: [0000-0002-0453-0418](https://orcid.org/0000-0002-0453-0418)

Veronika Topalova

Student of higher education
School of Sociology
V.N. Karazin Kharkiv National University,
4 Svobody Square, Kharkiv, 61022, Ukraine
e-mail: veronika.topalova@student.karazin.ua

**Generation z: social and psychological characteristics and their consideration
in the management of the educational process and labour activity**

Abstract. The youth, which the authors of the generation theory called "Generation Z", today studies at universities and actively enters the labor market. Representatives of this generation are significantly different from the previous ones due to the combination of a number of factors influencing their life and development. Rapid technical innovations, in the vortex of which these young people found themselves from the very birth, global crises and upheavals, Russian invasion, rapid changes in the educational process and labor communication determined the formation of a radically different personality type of those representing Generation Z. This youth is already changing the ordinary social paradigms, forming new requests, demanding new rules of the game in education and work. Ignoring its features and positions reduces the effectiveness of the educational process and labor activity, and lowers the motivation of young people. Misunderstanding of its worldview, values and aspirations leads to conflict between generations in the process of study and work. Therefore, there is an obvious need to identify the main factors influencing the consciousness of this cohort of young people, clarify its social and psychological characteristics and take them into account in the organization and management of the educational process and labour activities.

Specialists in various fields relatively recently began to actively research the features of the representatives of Generation Z. For several years, international sociological agencies have conducted a number of studies to identify the features of the worldview and values, expectations and motivation, features of the segmentation of the new generation of youth. Ukrainian scientists analyzed a number of features of the representatives of Generation Z in Ukraine, revealed the main consequences of the impact of the war on our youth. Now an important task is systematization of the results of these studies and the development of recommendations for taking the main characteristics of modern youth in the organization of education and work into account and the management of these processes.

The article examines the main factors influencing the formation of modern youth, its vision of effective education and work. The main characteristics of the representatives of Generation Z, who are currently pursuing higher education, have been identified. Recommendations for changes in the process of education and work while taking the characteristics of representatives of Generation Z into account, are formulated.

Key words: *Generation Z, youth, influencing factors, socialization, educational process, work, management, values.*

JEL Classification: A13

Formulas: 0, fig.: 0, tabl.: 0

For citation: Topalova S., Topalova V. Generation z: social and psychological characteristics and their consideration in the management of the educational process and labour activity. *Financial and Credit Systems: Prospects for Development*. №2(13)2024. P. 145-154. DOI: <https://doi.org/10.26565/2786-4995-2024-2-13> [in Ukrainian]

References

1. Strauss, W., Howe, N. (1997. 400 p.). *The Fourth Turning: An American Prophecy – What the Cycles of History Tell Us About America's Next Rendezvous with Destiny*. N.Y. : *Broadway Books*.
2. Stillman D., Stillman J. (2017. 309 p.). "Gen Z @ Work: How the Next Generation is Transforming the Workplace." *New York, NY : Harper Business, an imprint of HarperCollinsPublishers*.
3. Results of the nationwide survey "Ukrainian Generation Z: *Values and Orientations*". Kyiv. 2017. 135 p. Retrieved from <https://pon.org.ua/novyny/5980-cnnost-ta-oryentiri-ukrayinskogopokolnnya-z-nove-dosldzhennya.html> (date of application 02/07/2024). [In Ukrainian].
4. Kashchuk K.M. (2018. Issue #1(22)). Peculiarities of managing employees of the X, Y and Z generations. *Economy. Management. Innovations*. Retrieved from http://nbuv.gov.ua/UJRN/eui_2018_1_9 (date of application 02/07/2024). [In Ukrainian].

5. Koval N.V., Byba V.A. (2020. No. 10). The use of generational theory in personnel management. *Electronic scientific publication "Effective Economy"*. DOI: 10.32702/2307-2105-2020.10.62 (access date 02/10/2024). [In Ukrainian].
6. Burachek, I., Yarmolyuk, D., Verstova. (2021. No. 26). Generation Z in the domestic labor market. *Economy and society*. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2021-26-2> (accessed 02/13/2024). [In Ukrainian].
7. P&G research: where the best specialists of generation Z will go to work. European Business Assotiation. 2019. Retrieved from <https://eba.com.ua/doslidzhennya-p-g-kudy-pidut-pratsyuvaty-najkrashhi-specialisty-pokolinnya-z/> (access date 02/14/2024). [In Ukrainian].
8. How can understanding the influence of Gen Z today empower you? 2023 EY Gen Z Segmentation Study. Retrieved from https://assets.ey.com/content/dam/ey-sites/ey-com/en_us/topics/consulting/ey-2307-4309403-genz-segmentation-report-us-score-no-20902-231us-2-vf4.pdf (access date 02/14/2024)
9. How is Gen Z reshaping societal norms across the globe? Gen Z International Research Report June 2022. Retrieved from https://assets.ey.com/content/dam/ey-sites/ey-com/en_us/topics/consulting/ey-gen-z-international-research-report-june-2022.pdf (date of application 02/17/2024)
10. How will success be defined in the future? Gen Z is redefining the future of success both inside and outside of the workplace. The path they are blazing is shifting societal paradigms and putting into question decades-old business assumptions. 2022. Retrieved from https://assets.ey.com/content/dam/ey-sites/ey-com/en_us/topics/consulting/ey-global-ey-gen-z-success-report.pdf (access date 19.02.2024)
11. The impact of war on youth in Ukraine. 2023. Retrieved from https://cedos.org.ua/wp-content/uploads/ua_28.04_vplyv_viyny_na_molod_v_ukrayini.pdf (access date 20.02.2024). [In Ukrainian].
12. How is Gen Z changing the workplace? 2023. Retrieved from <https://www.zurich.com/en/media/magazine/2022/how-will-gen-z-change-the-future-of-work> (access date 25.02.2024)
13. Kolot A.M., Gerasimenko O.O. (2020. No. 2 (40). P. 103-138). Generation Z and social and labor platform "Labor 4.0": imperatives of interaction. *Demography and social economy*. doi: <https://doi.org/10.15407/dse2020.02.103> (access date 02/27/2024). [In Ukrainian].
The article was received by the editors 11.03.2024
The article is recommended for printing 30.04.2024