

## Садова Софія. Особливості та психологія покоління X, Y, Z

*У статті проаналізовано особливості поколінь X, Y та Z. Наведено основні критерії відбору персоналу враховуючи особливості поколінь. Також описано психологічні особливості поколінь X, Y. Визначено основні ознаки, які об'єднують студентів у групах, ознаки сприятливого мікроклімату у колективі. Також визначено основні психологічні особливості лідера та необхідні йому навички, здібності та якості.*



Процес освоєння індивіда в суспільстві – один із найважливіших етапів у житті особистості, який впливає як на особистість, так і на суспільство. Через засвоєння знань та цінностей людина стає повноправним членом суспільства. Відмінності між особистостями, їхньою особистою життєвою позицією та поведінкою багато в чому залежить від поколінь.

Теорія поколінь була розроблена американськими вченими Вільямом Штраусом і Нілом Хоувом у 1991 році. Відповідно до теорії, кожному поколінню притаманна своя психологічна специфіка, яка залежить від подій, що відбуваються у світі.

Повоєнне покоління, або покоління бекі-бумерів, характеризує підвищення народжуваності, позитивне ставлення до життя – своєрідний кінець військової депресії.

**Покоління X.** Вважають більш скептично налаштованим поколінням. Прикметна особливість людей, що народилися в проміжку між 1966 і 1976 роками – працьовитість. На відміну від своїх батьків бекі-бумерів, X-покоління має менш позитивний погляд на життя, а тому їхній підхід до вирішення проблем вважають більш прагматичним. Водночас покоління X відрізняється найбільшою кількістю розлучень.

**Покоління Y.** Покоління Y або мілленіали, люди, що народилися в проміжку між 1981-2000 роками. Відмінною особливістю мілленіалів є інфантильність. Вони, надивившись на своїх батьків з покоління X і не бажаючи повторювати їхні помилки, відмовляються покидати батьківське гніздо, щоб звити своє власне, у роботі цінують наявність вільного графіку,

більш творчий підхід, на відміну від працьовитого підходу попереднього покоління.

Мілленіали народилися на межі переходу суспільства від постмодерну до інформаційного. Поява інтернету і всіляких гаджетів перетворила покоління Y у цифрових емігрантів.

**До покоління Z** належать люди, що народилися між 1995 і 2012 роками. Поки що це школярі та студенти. Покоління Z можна назвати цифровими аборигенами. На відміну від попереднього покоління, нинішні діти вже виростили зі смартфоном в одній руці і планшетом в іншій.

Вони пов'язані соціальними мережами, але ізольовані один від одного фізично. Їхньою особливістю вважають інший формат сприйняття інформації. Для покоління Z пост у Facebook і Twitter буде нести більше сенсу ніж прочитана книга.

The Guardian опублікувало дослідження, згідно з яким кожна дитина у Великій Британії у віці від 5 до 16 років в середньому проводить 3 години онлайн. Також молоді люди мають досить мінливі сексуальні переваги і статеву приналежність. Воно і зрозуміло – віртуальне спілкування прибирає гендерні та вікові відмінності серед людей, що спілкуються.

У жовтні національна британська соціологічна компанія провела дослідження серед тисячі підлітків у віці від 16 до 17 років. Серед них лише 63% опитаних характеризують себе як гетеросексуалів. 78% юнаків відносять себе до чоловічої статі, і 80% дівчат вважають себе жінками.

І справа тут не тільки в толерантності. Суспільство перетворюється в інформаційне, де вроджені ознаки - стать, колір шкіри, сексуальні переваги - йдуть на другий план, і більше цінуються придбані якості або те, яку інформацію людина здатна запропонувати цьому цифровому світі.

Теорія поколінь і дає пояснення на те, чому ми всі різні, чому сприймаємо речі по різному і чому по різному проходить адаптація. Адже, безперечно, це вплив зовнішніх факторів, а відтак саме це і формує наше світосприйняття, погляди, ставлення до речей, нашу психологію і т.д. Одним словом – цінності.

Така відмінність поколінь породжує питання як же ж взаємодіяти їм всім між собою. Широкий спектр діяльності багатьох компаній забезпечує спілкування з представниками кожного з поколінь і заставляє взаємодіяти. Важливе завдання вміти сформувати колектив, знайти в кожній людині цінного

працівника – незалежно від віку. Підбирати персонал не тільки за віком, а й за цінностями і якостями людини. Ірина Харасова – відома, як управлінець персоналом виділяє 5 пунктів, як використовувати теорію поколінь на практиці у відборі персоналу.

**1. Вивчайте особливості кожного покоління.** На сьогоднішній день найбільшу частку працюючих складають два покоління: X і Y. Головними цінностями покоління X прийнято вважати готовність до змін, можливість вибору, глобальну інформованість, технічну грамотність, прагнення вчитися. У свою чергу покоління Y (1981-2000) додає гнучкість, вільний стиль в спілкуванні та управлінні, а також високу динамічність.

Важливо розуміти, що Y готові працювати весь час, чекаючи отримати визнання і винагороду за свою працю. Y люблять, щоб їм ставили завдання, задавали вектор руху, визначали deadlines. Решту вони роблять самі. У той же час X більше схильні до фундаментального підходу у вирішенні поставлених завдань: глибокого вивчення, аналізу проблеми і тільки після цього прийняття зваженого рішення.

**2. Грамотно підбирайте команду.** Враховуйте особливості поколінь при формуванні команди. Наприклад покоління Y дуже добре працює у департаменті стратегії. Вони беруть на себе пошук нових трендів, аналіз інформації, швидко переключаються з проекту на проект. Дію мобільно і креативно, без жорсткого контролю і рамок. X, в свою чергу, приймають рішення і направляють команду, завдяки глибині знань, досвіду, розвинутому критичного мислення.

**3. Створюйте комфортні умови роботи.** Жорсткий графік або одноманітна рутинна робота можуть серйозно знизити ефективність працівників. Тому важливо створити на робочому місці умови, які будуть заохочувати розвиток та творчий підхід. Для покоління Y важлива певна свобода дій, а зайвий контроль може виявитися згубним. Вони вважають за краще підвищувати якість і швидкість виконання операцій, а не гнатися за дотриманням умовностей, таких як жорсткий графік з 9:00 до 18:00. Відповідно одна з головних задач зробити офіс комфортним, зручним, майже як вдома, а може навіть трохи краще.

**4. Формуйте резерв.** Найближчим часом в колективі з'являтимуться працівники покоління Z. А праця з ними також вимагає індивідуального підходу і потрібно бути готовими до їхнього приходу. Відомо, що покоління Z живе і працює

онлайн, 24/7. Вони інтуїтивно розуміють нові технології, відрізняються великою швидкістю реакції. Їх слабка сторона - емоції та соціальні навички. Їм часто важко розібратися в поведінці інших людей.

**5. Налагоджуйте стосунки.** Головна ознака успішності будь-якої організації – в людях, які вміють бачити мету і створювати своє майбутнє. Завдяки збереженню цінностей і добрих суспільних відносинах всередині компанії та назовні з усіма партнерами ваша компанія буде на висоті.

**Висновки.** Теорія поколінь зікртає увагу представників різних поколінь краще розуміти і взаємодіяти один з одним. Вона допомагає побудувати добрі відносини в колективах різного роду. Знання про особливості кожного з поколінь допоможуть уникнути значної більшості конфліктів та швидкому їх вирішенню при виникненні. А також дадасть впевненості у спілкуванні між молодими і старшими людьми – поколіннями X та Y.

**Список джерел:**

1. Буган Ю. Соціалізація особистості в умовах суспільних змін / Ю. Буган // Організація освітнього простору для успішної соціалізації учнівської молоді ТОКІШПО, 2016 – С. 38-41.
2. Generation Z: Як підвищити суб'єктність нового покоління. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://womo.ua/generation-z-yak-pidvishhiti-sub-yektnist-novogo-pokolinnya/>.
3. Крутій К. Аналіз чинників та індикаторів, що впливають на розвиток сучасних дітей та їхню стратифікацію за категоріями / К. Крутій, Л. Зданевич // Педагогічний випуск. 2016. – №20. – С. 115-122.