

**Біличенко Н.А.***студентка 4-го курсу, кафедри менеджменту та бізнес-адміністрування***Руденко О.А.***старший викладач кафедри менеджменту та бізнес-адміністрування**Черкаський державний технологічний університет**м. Черкаси, Україна*

## **ЗАГАЛЬНОСВІТОВА ТЕНДЕНЦІЯ ПОКОЛІННЯ ПЕРСОНАЛУ**

Кажуть, що зараз велика кість безробітних які не можуть знайти роботу, немає вільних вакансій на підприємствах і т.д. А Ви давно шукали роботу?

Зараз можна купити будь-яку газету і там буде розміщена велика кількість оголошень, маючи підключення до мережі інтернет без зусиль знайти цікаві вакансії. Але всі, не дивлячись ні на що, скаржуться на те що немає роботи. Можливо проблема не в цьому, а в тому що нажаль зараз шукає роботу не те покоління?

За даними Державної служби статистики, рівень безробіття, визначений за методологією МОП, серед молоді у віці 25-29 років у 2016 році становив 11,7% (відповідно до Закону України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні», до молоді відносяться громадяни України віком від 14 до 35 років). Серед осіб у віці 15-24 роки цей показник становив 23,0% та був більш як удвічі вищий, ніж цей показник серед всіх вікових груп. (До порівняння: у середньому по країнах ЄС рівень безробіття серед молоді у віці 15-24 років становив 18,7%) [1].

За теорією поколінь Євгенія Шаміса люди поділяються на:

- «Бєбі-бумєри»" (1943-1963)
- X (1964-1983)
- Милленіуми (1984-2000)
- Зєт (2001 - ...) [2].

Покоління «Бєбі-бумєрів» та X-ів детально розглядати не має сенсу, оскільки ці покоління або вже мають постійну та стабільну роботу, або ж не цікаві на ринку праці зачасту через свій вік.

Мілленіуми впевнені у власній крутості: 60% з них вважають, що здатні інтуїтивно визначити що правильно, а що ні. При цьому, більшість тих, кому сьогодні від 18 до 29 років, все ще живуть з батьками. В 1992-му році близько 80% людей у віці до 23 років хотіли отримати роботу з високим ступенем відповідальності; 10 років по тому цей показник впав до 30%.

Тобто покоління міленіумів – це впевненні в собі та занадто амбіційні особи, що хочуть швидкого кар'єрного росту, великої заробітної платні та ніякої відповідальності. Головна вада цього покоління – це те, що вони чекають поки їх відрекомендують або навіть запросять на роботу. Тому саме це покоління займає найбільшу частку безробітних, що зареєстровані в центрі зайнятості. За даними центру зайнятості по Україні частка безробітних покоління мілленіумів знаходиться на другому місці та починаючи з 2013 року стрімко зростає від 8,9% до 11,7% (станом на кінець 2016 року).

Найскладніша ситуація з поколінням Зет. Це покоління, яке вже не знає світу без комп'ютерів і стільникових телефонів, де з дитинства майже у всіх в кімнатах є телевізор з DVD- програвачем та ігровою консоллю. Покоління, яке народилося в інформаційному суспільстві.

Особливості покоління Зет:

- вони швидко дорослішають, займаючись самоосвітою в Інтернеті.
- Це покоління мешкає у віртуальному світі
- вони менш схильні здійснювати поїздки і виходити зі своїх будинків
- віртуальні розваги виходять на перший план
- за даними центру зайнятості по Україні частка безробітних покоління Зет знаходиться на першому місці з 2010 року частка не зменшувалася 17%, а станом на кінець 2016 року становить 23% (до кількості безробітних не входять особи, що навчаються) [3].

Зростаючі в «Мережі» діти звикли, що їх бажання у віртуальній реальності завжди виконуються. Вони - покоління досвідчених споживачів, байдужих до брендів, які знають, чого вони хочуть і як це отримати. Діти

покоління «Z» мають в своєму арсеналі десятки аргументів, які вони використовують при випрошуванні чого-небудь у своїх батьків. наприклад: «Ця комп'ютерна гра розвиває реакцію і мислення».

Саме ці особливості ускладнюють прийняття рішення роботодавців прийняти на роботу молодих спеціалістів. Бо вони амбітні, але непосидючі (вони не будуть виконувати монотонну роботу довгий період часу), вони - креативні, але не вміють спілкуватися з людьми (бо звикли до віртуального світу), вони вміють швидко обробляти велику кількість інформації, але їх увага розсіяна (їх важко чимось зацікавити), вони наполегливі, але їх потрібно контролювати та встановлювати чіткі рамки.

Перечитуючи статті та книги про підбір та управління персоналом, особисто я можу сказати, що немає роботи там, де її не шукають. До кожного працівника можна знайти підхід і його особисту мотивацію, але чи потрібно це нинішньому роботодавцю? Певно що ні, тому необхідно кожному з нас знайти свої слабкі сторони та працювати над ними, саморозвиватися, вдосконалюватися та підвищувати свою кваліфікацію і тоді не буде виникати така проблема як безробіття.

### **Список літератури:**

1. Молодь на ринку праці. Аналітичний огляд. Державна служба зайнятості України. – Режим доступу:

<http://www.dcz.gov.ua/statdatacatalog/document?id=350805>.

2. Роботи Євгенія Шаміса. Режим доступу: <https://rugenations.su>.

3. Черкаський регіональний центр зайнятості. Режим доступу: <http://www.dcz.gov.ua>.