

ЦІННІСТЬ ПРАЦІВНИКІВ ДЛЯ РОБОТОДАВЦЯ З ВРАХУВАННЯМ КОНЦЕПЦІЇ ТЕОРІЇ ПОКОЛІНЬ

Величко Я.І.

Харківський національний автомобільно-дорожній університет, м. Харків

При роботі з персоналом та створенні системи мотивації праці важливо враховувати особливості кожного покоління, що працює в організації. На сьогодні виділяють шість поколінь [1]: покоління GI (1900-1923 р.н.), мовчазне покоління (1923-1943 р.н.), покоління Бебі-Бумерів (1943-1963 р.н.), покоління X (1963-1983 р.н.), Y (1983-2000 р.н.) та Z (з 2000 р.н.). При цьому, на кожне нове покоління впливають цінності та досвід попереднього. Кожне покоління грає особливу роль в діяльності організації з допомогою унікального набору якостей і поглядів. Вони мають свої слабкі та сильні сторони, які слід враховувати при наймі працівника на певну посаду.

Покоління бебі-бумерів та X в основному обіймають керівні посади у різних сферах праці. Вони досвідчені, стабільні, хочуть визнання, репутації та високої заробітної плати. Представники даного покоління готові багато працювати і ставити інтереси компанії вище за власні, що, безсумнівно, цінує керівництво. Вони впевнені в таких працівниках і готові довіряти найскладніші завдання і делегувати свої повноваження. Покоління бебі-бумерів та X готові передавати свій досвід та спрямовувати у роботі менш досвідчених колег.

Покоління Y займає проміжне положення. Вони вже мають якийсь досвід у робочій сфері, але його недостатньо для керівної посади. Вони мають величезні амбіції і потенціал для розвитку своєї кар'єри. Представники цього покоління досить швидко засвоюють нові знання, потрібні їм у робочому процесі. Представники покоління Y заявляють, що кар'єра – це не все їхнє життя. Вони не готові жертвувати своїм особистим життям заради роботи, вони повинні залишати вільний час на повсякденні речі. Вони сповнені ідей та підходів, як реалізувати різні завдання, які ставить перед ними керівництво. Особливу увагу варто приділити мотивації даного покоління та покоління Z, тому що вони прагнуть спробувати себе у різних сферах і далеко не завжди готові присвятити своє життя розвитку та процвітанню компанії.

Цінності працівника та роботодавця кардинально відрізняються. Роботодавцю важливим є якісне виконання працівником його посадових обов'язків, що, безсумнівно, впливає на діяльність та конкурентоспроможність організації. З іншого боку трудових відносин перебуває працівник, для якого його професія є інструментом задоволення потреб у грошах, самовираженні, визнанні тощо. Саме система мотивації є сполучною ланкою між ними, що стимулює працівників досягати цілей, які перед ними ставить організація, а натомість вони отримують матеріальні та нематеріальні блага.

Література:

1. Соколовська В. В., Іванченко Г. В. Мотивація співробітників на основі теорії поколінь: теоретичний підхід. *Економіка та держава*. 2018. № 10. С. 58–62.