

САМОМЕНЕДЖМЕНТ ПОКОЛІННЯ Z: ОСОБЛИВОСТІ ТА ВИКЛИКИ

Вінницький національний технічний університет

Анотація

У роботі проаналізовано особливості самоменеджменту представників покоління Z в умовах сучасного цифрового середовища. Акцентовано на тому, що для зумерів самоменеджмент охоплює не тільки управління часом, але й управління цифровим простором, емоційну саморегуляцію та пошук балансу між роботою та особистим життям. Визначено основні виклики та запропоновано шляхи вдосконалення самоменеджменту через поєднання класичних методик із сучасними цифровими рішеннями.

Ключові слова: самоменеджмент, покоління Z, цифрове середовище, емоційна саморегуляція, критичне мислення.

Abstract

The paper analyzes the peculiarities of self-management among Generation Z representatives in the modern digital environment. It emphasizes that for zoomers, self-management encompasses not only time management, but also digital space management, emotional self-regulation, and finding a balance between work and personal life. The main challenges are identified and ways to improve self-management are proposed through a combination of classic techniques and modern digital solutions.

Keywords: self-management, Generation Z, digital environment, emotional self-regulation, critical thinking.

Сьогодні у світі де темп життя є шаленим і невинно прискорюється, важливо вміти правильно організовувати час, ресурси та енергію. Для сучасної людини важливим є вміння самотійно організовуватися, що і є основною задачею самоменеджменту. Самоменеджмент – це не просто структура, а підхід до повсякденних справ, що дозволяє досягати поставлених цілей. Самоменеджмент являє собою цілеспрямоване й систематичне застосування дієвих робочих інструментів у повсякденній діяльності, яке передбачає максимально вигідне використання персональних можливостей для досягнення поставлених завдань [1, 2].

Поняття «покоління» відображає повторюваний цикл дітей, народжених у певні роки, здебільшого протягом періоду 15-20 років. Страус і Хау (1991) окреслили це як угруповання різного віку, на які впливають мінливі фактори, що формують членів групи зі спільними досвідом і темами. Виникнення нового покоління впливає на багато сфер життя: освіту, культуру, економіку, зайнятість тощо. Покоління Z, люди, народжені між 1995 і 2010 роками, які нещодавно увійшли в робочий цикл, є четвертим поколінням під одним організаційним дахом і, на практиці, приєднується до покоління Y (1980-1995), покоління X (1965-1980) та покоління бекі-бумерів (1945-1965), яке виходить з робочого циклу на пенсію [3].

У поколінні Z, їх ще називають зумерами, самоменеджмент набув нових форм, оскільки це покоління зростало в цифровому середовищі, де доступ до інформації моментальний, а зміни відбуваються дуже швидко. Це сформувало в них унікальний підхід до самоорганізації. Для них самоменеджмент – це не лише управління часом, а й управління цифровим простором, баланс між онлайн та офлайн життям, а також здатність концентруватися попри постійні відволікання. Вони цінують незалежність і хочуть жити самотійно, шукати власний шлях, тому класичні методи потрібно адаптувати до їхніх цінностей, способу мислення та звичок [4].

Представники покоління Z цінують самовираження та уникають ярликів. Вони мобілізуються для різних цілей. Вони вірять у діалог як засіб вирішення проблем та покращення світу. Вони приймають рішення і взаємодіють з організаціями аналітично та практично. Тому їх вважають «справжнім

поколінням». Від них відрізняється попереднє покоління – мілленіали, яких іноді називають «поколінням Я». Вони почали свій шлях у добу економічного зростання і були зосереджені на собі. Ці люди більш ідеалістичні, більш конфронтаційні та менш готові приймати різні погляди [5].

Для покоління Z самоменеджмент є не просто способом управління часом, а ще й інструментом для виявлення себе, збалансованого життя особистого та професійного, а також підтримки психічного здоров'я [6]. Вони активно використовують цифрові додатки для планування, відстеження часу та управління завданнями, але піддаються інформаційному перевантаженню та прокрастинації. Для них дуже важливо розвивати здатність критично мислити, саморегулювання емоцій та встановлювати чіткі цілі, щоб ефективно використати самоменеджмент у повсякденному житті.

Навіть якщо вони мають високий рівень технологічної грамотності, у зумерів є певні проблеми: поспішність, схильність приймати миттєві рішення, труднощі з концентрацією, сильна залежність від електронних пристроїв, а також труднощі з довгостроковим плануванням та глибоким аналізом. Вони добре знаються на технологіях, але часто не вміють критично аналізувати ситуацію, усвідомлювати обставини та ефективно вирішувати проблеми. Крім того, їхня низька участь в суспільних справах говорить про низький рівень соціальної відповідальності, що впливає на здатність демонструвати самодисципліну в суспільстві.

Самоменеджмент покоління Z потребує поєднання класичних підходів управління часом із новими підходами до цифрової гігієни та управління емоціями. До основних компонентів такого підходу слід віднести: встановлення чітких ритуалів початку та завершення роботи; обмеження імпульсивного доступу до соціальних мереж; використання інструментів для фільтрації непотрібної інформації; регулярні перерви; та регулярний перегляд пріоритетів, виходячи з довгострокових цілей. На рівні організації важливо адаптувати робочі процеси для врахування гнучких моделей зайнятості, запроваджувати мікронаставництво та постійну оцінку, а також допомагати молодим працівникам розвивати стратегічне мислення та соціальну відповідальність.

Програма розвитку зумерів у самоменеджменті має включати практичні тренінги з цифрових навичок, вправи для вдосконалення концентрації та метакогнітивні вправи, що допомагають краще зрозуміти власну працездатність. Корисними компонентами є навчання аналізу достовірності інформації, вправи з планування завдань на тиждень або місяць, техніки розбиття великих проєктів на етапи та навички аналізу результатів. Такі підходи допомагають зумерам управляти надмірною кількістю інформації та працювати ефективніше, підтримуючи їхню конкурентоздатність у сучасній економіці [7].

Висновки

Самоменеджмент є однією з найважливіших навичок сучасної людини, який дозволяє ефективно досягати своїх цілей й підтримувати внутрішню рівновагу. Це дуже актуально для покоління зумерів, яке зростало і зростає в цифровому середовищі. Їх підхід до самоменеджменту виходить за межі звичайних уявлень, охоплюючи управління цифровим середовищем, емоціями, увагою та особистими цінностями.

Покоління Z найбільше цінують гроші та успіх у порівнянні з іншими поколіннями, їм слід регулярно нагадувати про прямий зв'язок між їхніми досягненнями та винагородами, будь то фінансові або іншого типу, як-от підвищення або бонуси. Вони демонструють високу здатність використовувати цифрові технології для управління своєю кар'єрою та підвищення ефективності роботи.

Отже, самоменеджмент покоління Z - це не просто інструмент для особистої ефективності, а також стратегічний ресурс для хорошого розвитку суспільства та економіки в цифровому середовищі.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Андрющенко К.А. Теоретичні аспекти самоменеджменту: умови виникнення і розвитку / К.А. Андрющенко//Ефективна економіка. – 2010. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=258>.
2. Селютін В. М. Самоменеджмент : навч. посіб. / В. М. Селютін. –Харків : ХДУХТ, 2017. – 206 с. URL: https://duikt.edu.ua/uploads/1_838_59773791.pdf.
3. McCrindle, M. (2014). The ABC of XYZ: Understanding the global generations (3 ed.). Bella Vista: McCrindle Research Pty Ltd. URL: https://www.researchgate.net/publication/328347222_The_ABC_of_XYZ_Understanding_the_Global_Generations.

4. Зеленов Є. А. Цифрове покоління: ризики, переваги, засоби взаємодії. Духовність особистості : методологія, теорія і практика. 2018. Вип. 5. С. 46–57. URL : http://nbuv.gov.ua/UJRN/domtp_2018_5_6.
5. Y. H. Maturbongs, “Generasi Z : Tantangan & Harapan di Era Digital,” 2022. URL: <https://scholar.google.com/scholar?cluster=11607872686056232931&hl=en&oi=scholar>.
6. Буняк Н. М. Самоменеджмент як мистецтво саморозвитку особистості. Глобальні та національні проблеми економіки. 2017. Вип. 18. URL: <http://global-national.in.ua/archive/18-2017/36.pdf>.
7. Бабчинська О.І., Мідляр А.К. Самоменеджмент як складова професійного розвитку персоналу. Ефективна економіка. 2016. No 9. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=5151>.
8. Seemiller, C., Grace, M. (2018). Generation Z: A Century in the Making. London: Routledge. URL: <https://doi.org/10.4324/9780429442476>.
9. Stillman, D., Stillman, J. (2017). Gen Z @ Work: How the Next Generation Is Transforming the Workplace. New York: HarperCollins Publishers. URL: <https://archive.org/details/genzworkhownextg0000stil>.
10. Prensky, M. (2001). Digital natives, digital immigrants. On the Horizon, 5(9), 1-6. URL: https://www.researchgate.net/publication/235316599_Digital_Natives_Digital_Immigrants_Part_1.

Ратушняк Ольга Георгіївна — доцент кафедри економіки підприємства і виробничого менеджменту, Вінницький національний технічний університет, м. Вінниця; e-mail: ratushniak@vntu.edu.ua.

Бортнюк Віталіна Петрівна – студентка групи ІЛ-236, факультет менеджменту та інформаційної безпеки, Вінницький національний технічний університет, м. Вінниця; e-mail: vitalinapetrivna@gmail.com.

Ratushnyak Olga Georgiivna — Associate Professor of the Department of Enterprise Economics and Production Management, Vinnytsia National Technical University, Vinnytsia; e-mail: ratushniak@vntu.edu.ua.

Bortniuk Vitalina P. – student, Department of Management and Information Security, Vinnytsia National Technical University; Vinnytsia; e-mail: vitalinapetrivna@gmail.com.