

ЛИСЬОНКОВА Н.М., к.екоп.п., доцент

УТКІНА Ю.М., к. екоп. п., доцент

КОНДРАТЮК М.В., к. екоп. п., доцент

Український державний університет залізничного транспорту

м. Харків, Україна

ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ ТРУДОВОЮ ПОВЕДІНКОЮ МОЛОДІ

В мовах глобалізаційних змін та інтеграційних процесів, враховуючи цифровізацію економіки та активне використання сучасних технологій в професійній діяльності, проблема управління трудовою поведінкою молоді набуває особливої актуальності. Покоління Z, або цифрові аборигени, активно виходять на ринок праці, їх ціннісні орієнтації дозволяють роботодавцям зрозуміти, які інструменти та прийоми їм доведеться використовувати для утримання таких співробітників у компаніях та забезпечення ефективності їхньої роботи. З погляду роботодавців, перевагами співробітників нового покоління є креативність, багатозадачність, ентузіазм, неприйняття фальші, достатній рівень освіти, постійне прагнення поглиблення знань та саморозвитку. До недоліків відноситься надзвичайна потреба у свободі та гнучкості, швидке вигоряння, необхідність бути почутим і зрозумілим, лінь, егоцентризм, бунтарський дух.

Основними перевагами для компаній у працевлаштуванні молоді є їхня гнучкість та здатність швидко пристосовуватися; бажання вчитися та розвиватися; здатність до створення нових ідей; інтерес та оптимістичне ставлення до роботи; наявність переваг у окремих компетенціях.. До основних ризиків, з якими можуть зіткнутися роботодавці при залученні молодих фахівців, належать незначний досвід роботи та відсутність професійних навичок; висока трудова мобільність, відсутність трудової дисципліни.

Нове покоління добре себе виявляє у короткостроковій, проєктній, але системній діяльності, проте їм складно виконувати нетворчу, монотонну працю. Особливостями сучасної молоді, які впливають на їх трудову поведінку, є: необхідність встановлення контакту через короткі повідомлення та візуалізацію; потреба у визнанні, похвалі; відсутність рамок та кордонів; важливість результатів особистої праці та особистої індивідуальності; необхідність підвищувати особисту відповідальність працівників. Це свідчить про необхідність управління трудовою поведінкою «зетів» та мотивування їх праці через емоції, залучаючи працівника до діяльності. Найбільш ефективними інструментами залучення та підвищення інтересу молодих співробітників є гейміфікація, стажування, ротація персоналу, нові формати навчання, інші заходи, що дозволяють кадрам взяти участь у професійній діяльності організації.

Необхідність використання ціннісно-сміслового підходу до управління трудовою поведінкою представників забезпечить найбільш повне використання трудового потенціалу фахівців. Основними рекомендаціями для роботодавців є використання чітких роз'яснень, лідерських якостей та авторитету, апелювання до унікальності молодих працівників, забезпечення визнання досягнень та зворотного зв'язку, надання більшої самостійності та свободи при визначенні та контролі термінів виконання завдань, заохочення результатів.

Список використаних джерел

1. Кузнецова Н. Розвиток освіти в умовах глобальних трансформацій: виклики та небезпеки// Економіка, освіта, технології в контексті глобальних трансформаційних імператив розвитку. Матеріали міжнародної науково-практичної конференції. Черкаси, ЧДБК. – 2019. – С. 211-215.

2. Sotsiologhiia prava: entsyklopedychnyi slovnyk [Sociology of law: encyclopedic dictionary] /LM Herasina, O// MP Trebin - Yu. Panfilov, VL Pohribnaetal. Kharkiv: Pravo [inUkrainian], 2020.

МАЛИХІНА Я.А., к.ю.н., д.пед.н, професор

Український державний університет залізничного транспорту

м. Харків, Україна

ПОЛІТИКО-ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ІНТЕГРАЦІЇ УКРАЇНИ В ЄВРОПЕЙСЬКИЙ ПРОСТІР

Курс України на європейську інтеграцію викликає беззаперечну підтримку абсолютної більшості громадян нашої держави. І хоча останнім часом, під впливом трагічних подій в нашій країні, цей процес суттєво активізувався, Україні треба пройти ще певний шлях задля набуття статусу повноправного члена Європейського Союзу.

Процес європейської інтеграції нашої держави започатковано ще Декларацією про державний суверенітет України (1990 р.), в якій задекларований намір про європейську та євроатлантичну інтеграцію України через участь у «загальноєвропейському процесі та європейських структурах» було визнано одним із головних напрямів загальнодержавного розвитку [1].

Серед політико-правових документів, які регулюють взаємовідносини між Україною та Європейськими партнерами, головними є наступні: «Угода про асоціацію між Україною та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами» [4], «Угода між Україною та Європейським Співтовариством про спрощення оформлення віз» [3], Закон України «Про загальнодержавну програму адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу» [2] тощо.