

3. *Prozorro pohvalilos' zekonomlennim byudzhetu 31 milyardom griven'.* – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://economics.unian.ua/finance/2153924-prozorro-pohvalilos-zekonomlennim-byudzhetu-31-milyardom-griven.html>

4. *Про розгляд Звіту про результати аналізу стану публічних (державних) закупівель у 2017 році. Рахункова палата України. Рішення від 31 травня 2018 року № 13-1.* [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.ac-rada.gov.ua/doccatalog/document/16757178/Zvit_13-1_2018.pdf?subportal=main

5. *Реформа державного управління.* – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://reformsguide.org.ua/ua/analytics/public-administration-reform-2/>

6. *Кабінет Міністрів прозвітував про виконання Стратегії реформування державного управління.* – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.kmu.gov.ua/ua/news/kabinet-ministriv-prozvituvav-pro-vikonannya-strategiyi-reformuvannya-derzhavnogo-upravlinnya>

О. Осауленко

Науковий керівник – ст. викл. Козут І. В.

ЗАСТОСУВАННЯ ТЕОРІЇ ПОКОЛІНЬ ДЛЯ ПОБУДОВИ ЕФЕКТИВНОЇ КОМАНДИ

Теорія поколінь була створена в 90-х роках ХХ століття американськими вченими – істориками і соціологами Нейлом Хоув і Вільямом Штраусом. Вони пішли від традиційної інтерпретації відмінностей тільки на основі віку та охарактеризували покоління, виходячи з глибинних цінностей. В результаті з'явилася така класифікація ХХ-го, а пізніше ХХІ століття: покоління будівельників (G1), мовчазне покоління, покоління бекі-бумерів, покоління X (його ще називають тринадцятим), Y («міленіум», або покоління мережі) і покоління Z, представники якого тільки недавно народилися.

Цінності покоління формуються у віці від 0 і до 10–12 років, тобто до моменту, поки дитина не стала підлітком і, як не дивно, національна, расова, релігійна приналежність в даному випадку не грають жодної ролі. Дитина освоює моделі і сценарії, які допомагають йому бути успішним, ґрунтуючись на чотирьох факторах.

Перший фактор – це ті події, в яких росте дитина, і те, як він їх сприймає. Другий фактор – спосіб виховання дитини. Кожне старше покоління хоче для своїх дітей одного, щоб вони були щасливі. Однак

способи досягнення цього самого щастя з кожним поколінням змінюються. Третій фактор – інформаційний фон. І ось тут батьки набагато менше можуть впливати на дітей, ніж, наприклад, ЗМІ або інтернет. Четвертий фактор – дефіцит, то, чого дитині в дитинстві не вистачало.

Покоління бебі-бумерів (1943-1965 рр. народження) характеризується такими цінностями: оптимізм; молодість; здоров'я. Робота: орієнтація на команду; особистісний ріст; прагнення бути кращими; особисту винагороду і статус; офіційний дрес-код на роботі; гендерна привабливість.

Покоління Х (1965-1984 років народження) характеризується такими цінностями: зміни; вибір; рівноправність; індивідуалізм; конкуренція; виживання. Надія на себе та прагматизм, глобальна інформованість, навчання протягом усього життя, технічна, комп'ютерна компетентність.

Покоління Y (покоління мережі, 1983-2000 років народження) характеризується такими цінностями: зміни, оптимізм, товариськість, впевненість в собі, різноманітність, творчість, гнучкий робочий графік, вільний одяг на роботі, громадянський обов'язок, технічна, комп'ютерна компетентність.

Ще одна особливість бебі-бумерів – орієнтація на стійкість і фінансову захищеність. Крім цього, бебі-бумери повністю віддаються роботі, а всі емоції і особисте життя – поза стінами офісу. Це покоління відрізняє висока працездатність і гнучкість. Багато представників покоління бебі-бумерів вже на пенсії, але до сих пір продовжують працювати. Відрізняє їх від інших поколінь прагнення залишатися активними якомога довше, їм складно уявити себе поза роботою.

Для покоління Х є цінністю людські відносини, з них виходять хороші керівники, так як вони уважні до людей, вміють правильно будувати ділові відносини. Крім цього, таким співробітникам важливо відчувати себе невід'ємною частиною корпоративної культури, вони цінують впевненість у завтрашньому дні і чітку організаційну структуру.

Про баланс трудової діяльності та особистому житті активно заговорили з приходом на ринок праці покоління Y. Вони хочуть, щоб робота залишала час на зустрічі з друзями, заняття спортом і інші захоплення. І, звичайно, такий підхід не розуміють представники покоління бебі-бумерів і Х. Але для того, щоб залучити й утримати молодих фахівців, це твердження треба прийняти і надати такі умови, щоб баланс дотримувався. Гнучкі графіки, неповний робочий день, можливість працювати віддалено – все це молодь оцінить. Наприклад, деякі

компанії залучають співробітників тим, що протягом року працівник може взяти п'ять вихідних для своїх особистих справ.

Покоління Y цікавить зміст і умови роботи, особиста незалежність, а також їм важливо особисте спілкування. Для талантів сьогодення дня з їх відсутністю базових страхів виживання провідне значення набувають такі цінності, як баланс свободи і зобов'язань, соціальне оточення, самореалізація. Керівник для них не строгий критик, суддя, «великий бос», а скоріше партнер, коуч – той, хто завжди знає більше, розвивається сам, готовий ділитися знаннями. Надихаюче лідерство – ось сьогоденній інструмент мотивації покоління Y.

Використані джерела:

1. *Huffingtonpost.com, Generation X and Generation Y: What's the Difference?* [Електронний ресурс].- Режим доступу: https://www.huffingtonpost.co/generation-x-and-generati_b_6672780.html

2. *Mirror, Are you X, Y, Z, Boomer or Silent Generation – what does it mean for you?* [Електронний ресурс].- Режим доступу : <https://www.mirror.co.uk/news/uk-news/you-x-y-z-boomer-3950868>

М. Савчук

Науковий керівник – к.е.н., асист. Вішка І. С.

АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ ТА МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ

Без ефективної державної політики не можна ні перемогти у війні, ні подолати корупцію, ні залучити інвестиції, ні зробити економіку конкурентоспроможною на світовому ринку. Саме тому реформа державного управління визначена одним з ключових пріоритетів України. Згідно з показниками Індексу світової конкурентоспроможності Світового економічного форуму Україна посідає 130 місце серед 144 країн у категорії "ефективність уряду", 103 місце в категорії "прозорість формування державної політики" та 115 місце в категорії "тягар державного регулювання".

Надмірна концентрація повноважень саме в центральних органах виконавчої влади, передусім в Уряді, призводить до того, що вони не займаються питаннями стратегії розвитку держави, не формують державну політику в окремих сферах чи галузях, оскільки основні зусилля та час йде на вирішення поточних проблем. Важливою проблемою державного