

ГАРМОНІЗАЦІЯ ПРАЦІВНИКІВ РІЗНИХ ПОКОЛІНЬ ЧЕРЕЗ СОЦІАЛЬНУ ТА ЕКОНОМІЧНУ ІНКЛЮЗІЮ В УКРАЇНІ

Макаров Д.О., Терьохіна Д.С.

*Науковий керівник: Величко Я.І., асистент кафедри менеджменту
Харківський національний автомобільно-дорожній університет*

Соціальна та економічна інклюзія в сучасних умовах України набуває особливої ваги в контексті стрімких соціальних, економічних та політичних змін.

В межах теорії поколінь, різні покоління мають різні очікування та потреби від своїх роботодавців, що, у свою чергу, вимагає від організацій розробки та впровадження мотиваційних стратегій, заснованих на розумінні цих особливостей [1]. Наприклад, представники покоління Baby Boomers цінують стабільність та лояльність, Generation X - баланс між роботою та особистим життям, Millennials - можливості для розвитку та навчання, а Generation Z - гнучкість та соціальну відповідальність роботодавців.

Забезпечення соціальної та економічної інклюзії в контексті мотивації персоналу вимагає від компаній створення умов, при яких кожен працівник, незалежно від покоління, відчуває, що його цінують, його потреби враховуються, і він може реалізувати свій потенціал. Це означає розробку індивідуалізованих програм навчання та розвитку, створення гнучких умов праці, підтримку здоров'я та добробуту працівників, а також включення працівників у процеси прийняття рішень.

Актуальність такого підходу в Україні посилюється соціально-економічними викликами, з якими країна стикається на сьогоднішній день, включаючи потребу в інтеграції внутрішньо переміщених осіб, адаптації до мінливих умов ринку праці, забезпеченні рівності та боротьбі з дискримінацією. Врахування особливостей працівників різних поколінь у розробці стратегій соціальної та економічної інклюзії може допомогти компаніям не лише підвищити мотиваційний потенціал персоналу, але й сприяти створенню більш справедливого та інклюзивного суспільства.

Теорія гармонізації поколінь через соціальну та економічну інклюзію в Україні базується на інтеграції двох ключових концепцій – управління різноманіттям поколінь на робочому місці та забезпечення соціальної й економічної інклюзії. Вона передбачає, що ефективна інтеграція та мотивація працівників різних поколінь можлива через створення умов, які сприяють їхньому соціальному та економічному включенню в суспільство та на ринку праці.

Основні елементи цієї теорії включають:

1. Визнання та розуміння особливостей, цінностей та мотиваційних факторів різних поколінь, які працюють разом. Це включає адаптацію управлінських практик та комунікації до потреб та очікувань кожного покоління.

2. Забезпечення рівного доступу до можливостей професійного та особистого розвитку для всіх співробітників, незалежно від їхнього віку, статі, соціального статусу чи етнічної приналежності (соціальна інклюзія). Це стосується також створення інклюзивної корпоративної культури, яка підтримує різноманіття та включення [2].

3. Підтримка економічного розвитку співробітників через справедливу оплату праці, можливості кар'єрного зростання та доступ до програм професійного розвитку (економічна інклюзія). Важливим є також залучення співробітників до прийняття рішень, що впливають на їх економічне благополуччя [3].

4. Розробка та впровадження гнучких умов праці та адаптивних управлінських стратегій, які враховують індивідуальні потреби та очікування співробітників різних поколінь.

5. Зміцнення внутрішньої комунікації між поколіннями для підвищення взаєморозуміння, взаємоповаги та колаборації. Це передбачає також використання різноманітних каналів комунікації та методів обміну знаннями.

У контексті України, де суспільство та економіка переживають значні зміни та виклики, гармонізація поколінь через соціальну та економічну інклюзію може стати ключовим фактором стабілізації та розвитку організацій. Це включає інвестиції в розвиток навичок та компетенцій співробітників, створення умов для їхнього благополуччя та задоволення на робочому місці, а також визнання та цінування внеску кожного покоління в успіх компанії.

Отже, інклюзивні практики можуть сприяти соціальній згуртованості, економічному відновленню та розвитку, забезпечуючи при цьому стабільність та процвітання на національному рівні. Використання принципів соціальної та економічної інклюзії у стратегіях підвищення мотиваційного потенціалу персоналу дозволяє створити більш гармонійні та продуктивні робочі колективи, в яких кожен працівник відчуває свою цінність та можливість розвитку, незалежно від свого покоління чи соціального стану. Це сприяє не тільки підвищенню ефективності роботи організацій, але й розвитку суспільства в цілому, формуючи основу для стійкого соціально-економічного прогресу.

Література:

1. Боришкевич І.І., Якубів В.М. Вплив теорії поколінь на формування мотивації працівників. *Економіка та суспільство*. 2022. № 41. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-41-12> (дата звернення: 20.02.2024).

2. Карп'як М.О. Соціальна інклюзія в Україні: ознаки та форми прояву в сучасному суспільстві. *Регіональна економіка* 2020, №2. С. 144-152.

3. Філіпська Н.О. Економічна інклюзія як складова інклюзивного суспільства. *Сучасні проблеми правового, економічного та соціального розвитку держави: тези доп. X Міжнар. наук.-практ. конф., присвяч. 27-й річниці створення Харків. нац. ун-ту внутр. справ* (м. Харків, 19 листопада 2021 р.). Харків : ХНУВС, 2021. С. 241-243.