

Тіхонова Н.О.

*кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри економіки, менеджменту та
управління територіями
Інституту інноваційної освіти
Київського національного університету
будівництва і архітектури*

DOI: <https://doi.org/10.36059/978-966-397-365-4-30>

ВЕКТОРИ ЗМІНИ В СИСТЕМІ ВИЩОЇ ОСВІТИ У ВІДПОВІДНОСТІ ДО НОВІТНІХ ГЛОБАЛЬНИХ ВИКЛИКІВ

Світ неспинно змінюється та прискорюється приносячи людству, як нові виклики, так і нові перспективи. Зміна поколінь виводить сьогодні на ринки праці нове, креативне молоде покоління, що народилось між 1997 та 2010 роками. Хто ж ці люди, що в майбутньому будуть складати основу робочої сили на світовому ринку праці? Які зміни у відповідності до своїх звичок і вподобань принесуть вони з собою у систему організації та управління працею? До чого мають готуватися сучасні менеджери отримуючи підлеглих з покоління Z? І головне, як навчати це покоління?

Першими хто вже працює із цим поколінням стали працівники середніх та вищих навчальних закладів. І вже сьогодні ми можемо дати чітку характеристику людям покоління Z. Вони мають критичне, гостре мислення, цінують свободу, гнучкість, автономію, особистий інтелектуальний простір та можливість самостійно приймати рішення, або хоча б брати участь у їх прийнятті, завжди впевнені у собі та вже живуть в майбутньому. Вони з дитинства користуються гаджетами, соціальними мережами, різного роду цифровими платформами і звикли отримувати миттєві відповіді на свої запитання. Це перше покоління, що народилося в глобалізованому, цифровому світі з постійним доступом до Інтернету. Перше, яке не іде за порадою до батьків, а може знайти все швидко і самостійно. Перше якому не потрібно запам'ятовувати інформацію, а треба

знати як її швидко знайти. Технологічний процес це їх звична частина життя. Вони мають вражаючу швидкість їм достатньо 8 секунд, щоб встановити чи цікавить їх письмова інформація, а для візуальної інформації їм достатньо 1 секунди. Зумери на зв'язку 24/7, амбіційні, оптимістичні, надають перевагу створенню чогось унікального, що могло б виділити їх серед інших і для них нема нічого неможливого. В пошуках чогось нового зумери цікавляться інноваційними технології та постійно навчаються, із задоволенням відвідують семінари, майстер-класи. Тому їм потрібен гнучкий графік роботи та чіткі, зрозумілі очікування. Вони більш комфортно почуваються у ситуаціях невизначеності, потребують миттєвої реакції на запитання, не завжди дотримуються правил та можуть бути багатозадачними.

І постає питання, яке є актуальним сьогодні у всьому світі: як навчати це покоління? Як зацікавити, не злякати і не виглядати «нудним динозавром»?

По-перше, треба усвідомити, що ми не маємо їх змінити, ми маємо змінитись самі. Покоління Z критично ставиться до нав'язаних суспільством авторитетів. Вони вміють аналізувати і розглядати ситуацію і людину з різних боків, адже мають доступ до інформації. Тож молоді люди роблять особисті висновки стосовно престижу і ваги людини, яка буде взаємодіяти з їх мозком та пам'яттю. Звідси може виникнути відмова у наданні доступу до згаданих ресурсів навіть найдосвідченішим та титулованішим, але «нудним» та зарозумілим наставникам. Ми маємо стати прикладом для наслідування, а не докучливим розумником, адже нове покоління анулює всі соціальні статуси. Ми маємо довести їм, що теж можемо змінюватись і прогресувати, бути в тренді, лишатись з ними на одній хвилі, а не залишатись «динозаврами». В решті решт це ми – наше покоління прагнули і досягли цього прогресу і саме ми дали їм в руки інструменти, якими вони так вдало сьогодні користуються. Нам просто потрібно прийняти зміни, яких ми так прагнули і продовжувати рухатись вперед.

По-друге, ми маємо пам'ятати, що це молоде прогресивне покоління миттєво вбирає інформацію, швидко аналізує і відкидає зайве з його точки зору. Вони самі знають де

подивитись, майже все, що ви можете розповісти їм на лекції і здатні здивувати своєю креативністю та продуктивністю. Тому на перший план виходить форма подачі матеріалу, методика викладання, мотивація, стислість на простота класифікації теоретичного матеріалу, опора на практичний досвід та розуміння перспективи розвитку на майбутнє. Якщо говорити про сприйняття інформації, то треба звернути увагу на те, що порівняно з іншими поколіннями, у покоління Z більш розвинена частина мозку, яка відповідає за візуальне сприйняття інформації. Саме тому вони ефективніше реагують на візуальну подачу матеріалу (таблиці, рисунки, інфографіка), а ніж на інші канали надходження інформації.

По-третє, як згадувалось вище, люди цього покоління легко і швидко можуть знайти будь-яку інформацію, отже тримати їх увагу надзвичайно важко. Півторагодинні теоретичні лекції ідуть в минуле. Молодому поколінню потрібен швидкий результат і вони знають вартість свого часу і уваги. Вони захоплені успіхами своїх однолітків в Інстаграм та Ютуб і прагнуть їх повторити тут і зараз. Це може стати в нагоді при пошуку способів мотивації молодих людей покоління Z. Ми маємо дати їм цей швидкий результат чергуючи теоретичні і практичні блоки в заняттях, одразу показуючи, як це працює і в ідеалі надати їм можливість самостійно досягнути поставленої мети. Адже вони дуже залежні від успіху. Потрібно розділити цей шлях на послідовні задачі, так, що за умови успішного вирішення попередньої буде надаватися доступ до наступного вищого рівня. Тобто створити ланцюжок маленьких успіхів у формі інтелектуального квесту. Більше успіхів- більше вмотивованості і азарту, та в підсумку один глобальний успішний результат. Як «головний босс» в комп'ютерній грі).

Одним з тривожних попереджень для системи вищої освіти є те, що за звітом LinkedIn, сьогодні роботодавці рідше вказують вимоги до освітнього рівня претендента в описі вакансій. Таку тенденцію поділяють навіть ті компанії, які завжди мали суворі критерії добору працівників (IBM, Accenture, Dell, Bank of America, Google, Tesla тощо). Керуючий директор LinkedIn Джош Графф зауважує, що ступінь завжди буде критично важливим для певної

роботи, але є низка захопливих можливостей та альтернативних шляхів для людей, які не навчалися в університеті [1].

Вища освіта втрачає позиції з низки причин. В першу чергу, як не сумно, низький рівень освіти та кваліфікації випускників. Об'єктивні причини полягають у надзвичайній швидкості технологічного процесу. Отримання ступеня магістра і навіть бакалавра, в певних галузях (наприклад ІТ) передбачає термін від 3-6 років. За цей час все вивчене стає не актуальним, бо технології розвиваються занадто швидко, а роботодавцям потрібні люди з реальними компетенціями, а не дипломами. 75% фахівців із підбору персоналу насамперед звертають увагу саме на конкретні навички кандидата. Класична освіта не встигає іти в ногу з прогресом. Але з іншого боку консервативні традиції освіти чинять шалений опір гнучкості та неминучим змінам. Такі відносини з майбутнім приречені на крах.

На щастя більшість українських та закордонних закладів вищої освіти використовують інноваційні підходи та креативні методи навчання; залучають до викладання провідних фахівців з різних галузей; співпрацюють з роботодавцями та на основі їх запитів удосконалюють освітні програми, тощо. Базуючись на очікуваннях роботодавців заклади вищої освіти розвивають у студентів, як *hard skills* (здобуті вміння, знання та навички, необхідні для певної посади та конкретної роботи) так і *soft skills* (особистісні характеристики, завдяки яким людина може успішно взаємодіяти в команді під час розв'язання будь-яких робочих питань і завдань) [1].

Освіта також відіграє значну роль у доступності до віддаленої роботи. Ті, хто має вищий рівень освіти, мають більше шансів на віддалену роботу. Це може бути наслідком якості ролей, які вимагають післядипломної кваліфікації, яка зазвичай передбачає когнітивну працю, яку можна виконувати будь-де [1].

Інший вектор діяльності вищих учбових закладів полягає у підготовці своїх випускників до непередбачуваного, турбулентного середовища їх майбутнього життя, яке змушує бути завжди напоготові. Постійне навчання стає реальністю сьогодення, нормою, чимось звичним. Потрібно вміти швидко адаптуватись до нових умов, а нові умови вимагають нових знань

та вмінь. Тож вміння вчитися стає запорукою успіху. Ця тенденція буде лише посилюватись призводячи до кардинальних кар'єрних змін і можливо декілька разів за життя. За багатьма прогнозами людина за життя буде змінювати 2-3 професії – це частково впливає із нестабільних умов, які стають новою нормою, а частково з того, що навіть щороку виникають нові спеціальності. До того ж, класичне поняття кар'єри дісталось нам скоріше у спадок з 20 століття, коли вважалось нормою працювати в одній компанії 30, 40, і навіть 50 років. Нині ж спеціалісти змінюють місце роботи значно частіше. Так, наприклад, за даними дослідження ggs.ua, 37% українців змінюють роботу кожні 2-4 роки, а 17% – щороку [2].

Для утримання своїх працівників компанії будуть інвестувати значні кошти в підвищення кваліфікації, щоб мати гарантії в майбутньому. Підвищення кваліфікації буде включати навчання новим технологіям, наприклад, ШІ або машинне навчання. Тож закладам вищої освіти надаються унікальні можливості для розвитку і розширення своїх послуг.

Література:

1. Forbes. URL: <https://www.forbes.com/>
2. Робота майбутнього: на що варто звернути увагу вже зараз. 2022. URL: <https://www.epravda.com.ua/columns/2022/07/20/689384/>