

ративний університет – це форма управління людськими ресурсами що має не тільки прикладне, але й стратегічне значення, безпосередньо пов'язане з плануванням бізнес-процесів організації [1].

З оглядом на це, КУ – це більше ніж відділ навчання та розвитку персоналу. Його мета носить більш глобальний характер: він забезпечує єдине, узгоджене, підпорядковане стратегічним цілям навчання для всіх співробітників організації, яким воно необхідно у відповідності з цими цілями.

### **Список використаних джерел**

1. Юрий Духнич. Корпоративный университет: условия и этапы создания. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [https://www.cfin.ru/management/people/dev\\_val/cu.shtml](https://www.cfin.ru/management/people/dev_val/cu.shtml)

2. Vivek Mehrotra. Corporate university, an engine for Human Capital. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.slideshare.net/vivekmehrotra/corporate-university-an-engine-for-human-capital>.

## **ОСОБЛИВОСТІ НАВЧАННЯ СТУДЕНТІВ-ПРЕДСТАВНИКІВ «ПОКОЛІННЯ Z»**

*Галина Махова,*

*Вікторія Панасюк*

ДВНЗ «Київський національний  
економічний університет імені В.Гетьмана»

[halyna.makhova@kneu.ua](mailto:halyna.makhova@kneu.ua)

[victorianeonil@gmail.com](mailto:victorianeonil@gmail.com)

(Україна)

## **TRAINING'S FEATURES OF STUDENTS- REPRESENTATIVES OF «GENERATION Z»**

*Halyna Makhova,*

*Viktoriia Panasyuk*

SHEI «Kyiv National Economic University  
named after Vadym Hetman»

Актуальність. Підготовка майбутніх фахівців в сфері бізнесу вимагає врахування різноманітних суспільних та економічних тенденцій, змін інституційного середовища, очікувань та вимог роботодавців тощо. Одним з чинників, який має визначальний вплив на якість підготовки управлінців, економістів, є врахування при розробці навчальних програм та використанні різноманітних інструментів навчання соціально-психологічних особливостей різних поколінь. Вперше про такі відмінності на початку 90-х років ХХ століття заговорили американські дослідники Нейл Хоув та Вільям Штраус [1]. Сьогодні «теорія поколінь» набуває все більшої актуальності, оскільки відмінності між представниками різних поколінь стають все більш суттєвими. На це багато уваги звертають роботодавці, говорячи про інші цінності, очікування від роботи, уявлення про кар'єрне зростання працівників, що є представниками нового покоління, так званих «центеніалів» або «покоління Z». Якщо для покоління Y характерне тяжіння до співпраці та готовність отримувати результати праці у майбутньому, його представники комунікативні, то для «Z-тів» характерний індивідуалізм та спрямованість на отримання швидких результатів, вони не орієнтовані на довгострокові плани та швидко пристосовуються до нового. При цьому, як зазначають психологи, їх цінності все ще знаходяться в процесі формування. Також слід враховувати, що «центеніали» - це перше повністю цифрове покоління. Прихід нового покоління в якості працівників вже повною мірою відчувають на собі багато компаній, зокрема, консалтингові компанії, які зіткнулися із суттєвим скороченням життєвого циклу працівників-представників «покоління Z», що в свою чергу, збільшує витрати на підбір, навчання та адаптацію персоналу, впливає на ефективність роботи компанії в цілому. HR-менеджери консалтингових компаній наголошують на необхідності зміни процедур відбору та адаптації персоналу з врахуванням типових рис поколінь.

Постановка проблеми. Не можна не враховувати особливості «покоління Z» і при їх навчанні. Для досягнення бажаних результатів слід використовувати нові підходи, які принципово відрізняються від підходів, що можуть бути використані для навчання «покоління Y». Метою дослідження є визначення особливостей нового покоління та узагальнення рекомендацій щодо їх ефективного навчання.

Результати дослідження. Основними особливостями, які слід врахувати при навчанні «Z-тів», є:

- складність тривалого зосередження, необхідність частоті зміни видів діяльності;
- через можливість миттєвого отримання інформації, викладач вже не являє собою єдине авторитетне джерело освіти;
- схильність до інтердисциплінарного підходу – не вивчають один предмет, віддають перевагу філософії STEM;
- складність сприймання великих масивів тексту, тому віддають перевагу інфографіці, а не читанню текстів;
- «кліпове» мислення.

Результати масштабного дослідження особливостей навчання представників різних поколінь відображені у праці американського експерта в сфері освіти дорослих Джулі Коатс [2], зокрема, вона дає наступні рекомендації щодо підготовки «покоління Z»:

- робити акцент на практичності та можливості застосування набутих знань та навичок, оскільки «Z-ти» не сприймають абстрактні знання, а прагнуть до конкретних дій;
- спростити, скоротити, структурувати та візуалізувати інформацію. Представники «покоління Z» розглядають час як досить цінний ресурс та хочуть використовувати його максимально ефективно, при цьому їм властивий так званий «8-секундний фільтр» [3] - стільки часу вони приділяють новій інформації, відповідно, завдання повинні бути дуже чітко та лаконічно сформульовані. Зустрічаються рекомендації, що усне завдання повинне складатися не більше, ніж з 25 слів. Текстові матеріали повинні бути структуровані із виділенням важливих моментів для кращого зорового сприйняття, важливо виділяти етапи у навчанні та підводити підсумки кожного з них. Ефективним є використання в навчальному процесі комп'ютерів, мобільних телефонів, елементів гейміфікації;
- представникам «покоління Z» важко концентрувати увагу на одному види діяльності більше 15-20 хвилин, тому необхідно передбачати зміни діяльності, щоб підтримувати їх зацікавленість та уникати втомленості. Застосування технічних засобів – проекторів, телефонів, комп'ютерів дозволяє повною мірою реалізовувати дану рекомендацію;
- віддавати перевагу усному спілкуванню – круглі столи, «мозкові штурми», міні-конференції тощо забезпечують зміну видів діяльності у навчанні та роблять його більш яскравим та динамічним;

- забезпечити зворотній зв'язок та винагороду за результати – студент прагне отримувати коментарі щодо власних результатів: що зроблено правильно, в чому полягають помилки, а також отримувати заохочення для подальшого навчання.

Дані рекомендації можуть бути доповнені такими:

- надання свободи вибору дій у межах навчальної програми – можливість вибору джерел інформації, вибору видів робіт для оцінювання тощо;

- виділення часу для осмислення результатів навчання;

- залучати студентів до довгострокових проєктів, які допоможуть культивувати засвоєні знання в терпливій та наполегливій манері [4].

В контексті даних рекомендацій актуальною стає концепція «мікронавчання» (microlearning), сутність якої за думкою Ч.Вебера полягає у вивченні порівняно невеликої частини навчального матеріалу, що уміщується на екрані комп'ютера або телефону, та короткострокового навчання [5, 6]

Мікронавчання передбачає подачу контенту невеликими і легкими порціями, призначеними для ознайомлення протягом декількох хвилин – це може бути короткий текст, інфографіка, відеоролик, мікрогра, ознайомлення з формулою.

У 2015 році Фелікс Капп з Дрезденського технічного університету в результаті проведення експерименту прийшов до таких висновків: чим більше часу проходить між моментом вивчення матеріалу та моментом відповіді на запитання, тим більше часу знадобиться студенту, щоб «дістати» необхідну інформацію з пам'яті. В ході свого експерименту він довів ефективність мікронавчання [7].

Висновки. Готуючи майбутніх фахівців слід пам'ятати і про те, що стрімкий розвиток технологій змінює актуальність компетенцій і сьогодні найбільшу цінність мають ті компетенції, що виходять за межі володіння суто технічними навичками. Найбільш бажаними для роботодавців є працівники, що здатні швидко навчатися, адаптуватися до змін та оволодівати новими навичками. Відповідно, завданням викладачів у такому разі є забезпечити студентів навиками самонавчання, орієнтування в інформаційному полі, встановлення цілей та їх досягнення, критичного мислення тощо. Слід прийняти факт, що покоління змінилося і старі підходи до навчання виявляються для них неефективними. Нові підходи мають бути розроблені із врахуванням соціально-психологічних особливостей нового покоління, прийняття їх моральних ціннос-

тей та світогляду. В такому разі навчання буде цікавим та ефективним для обох сторін.

### **Список використаних джерел**

1. Howe, Neil; Strauss, William (2008). Millennials Go to College: Strategies for a New Generation on Campus (2nd ed.). Great Falls: Life Course Associates. ISBN 9780971260610.

2. Coates, Julie (2007) Generational Learning Styles. LERN Books. URL: <https://www.amazon.com/Generational-Learning-Styles-Julie-Coates/dp/1577220323>

3. Поколение Z: кто эти люди и чего они хотят // Management.com.ua 25.05.2015 URL: <http://www.management.com.ua/tend/tend700.html>

4. Коростіль Л.А. Покоління Z: пошук способів педагогічної взаємодії//Народна освіта: електрон. наук. фахове вид. 2018,№ 1(34) URL: [https://www.narodnaosvita.kiev.ua/?page\\_id=5229](https://www.narodnaosvita.kiev.ua/?page_id=5229)

5. Weber, Ch.M. Rapid Learning in High Velocity Environment : Dissertation to the Degree of Doctor of Philosophy In Management of Technological Innovation and Entrepreneurship / Weber, Ch.M. – Massachusetts Institute of Technology, 2003. – 569 p.

6. Соловійов В.М., Семеріков С.О., Теплицький І.О. Мікронавчання як основа мобільного навчання URL: <http://elibrary.kdpu.edu.ua/bitstream/0564/932/1/%D0%A1%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B2%D1%8C%D0%B5%D0%B2%D0%A1%D0%B5%D0%BC%D0%B5%D1%80%D0%B8%D0%BA%D0%BE%D0%B2%D0%A2%D0%B5%D0%BF%D0%BB%D0%B8%D1%86%D0%BA%D0%B8%D0%B9.pdf>

7. Microlearning – малими кроками до великих результатів // EdEra.blog URL: <http://blog.ed-era.com/microlearning-malimi-krokami-do-vielikikh-riezultativ/>

## **ІННОВАЦІЙНІ СОЦІАЛЬНІ ОРІЄНТАЦІЇ МОЛОДІ**

**Любов Червінська**  
ДВНЗ «Київський національний  
економічний університет імені Вадима Гетьмана  
[LPC21@ukr.net](mailto:LPC21@ukr.net)