

ПРАВИЛА УСПІШНОЇ КАР'ЄРИ ПОКОЛІННЯ Y

Кадри є ключовим ресурсом будь-якого підприємства, країни чи організації. Розвиваючи свою професійну діяльність на основі життєвої стратегії, досягаючи визнання через кар'єру, людина відчуває задоволення, що підіймає її професійну діяльність на новий рівень, поглиблює трудову мотивацію, що, в свою чергу, впливає на підвищення ефективності діяльності підприємства, покращення економічного становища країни в цілому. Однак розвитку кар'єри з боку керівництва приділяється недостатньо уваги, тому покоління Y (покоління народжене після 1980 року), покоління, що являє собою основну частку працівників на сучасному етапі та в найближчі десятиліття, повинне самостійно дбати про майбутнє своєї кар'єри, цим і пояснюється актуальність даного дослідження [1, с. 105]

Дослідженню проблеми кар'єрного зростання взагалі, та покоління Y, зокрема, присвятили свої праці багато вчених, а саме: Н. Беляцький, М. Виноградський, В. Герасимчук, Г. Готліб, С. Карловець, В. Калмик, А. Кібанов, І. Козіна, Т. Кир'ян, В. Петюх, М. Поваляєва, В. Савченко Д. Шоубен та ін.

Для адаптації на роботі, вважає Д. Шоубел, поколінню Міленіуму потрібно освоїти новий набір правил, яких не вчать у школі. Досягнення в сфері технологій, зростання соціальних медіа та можливість бути на зв'язку 24 години на добу 7 днів на тиждень означають, що молоді люди повинні просувати себе й управляти кар'єрою таким чином, щоб попередні покоління не хотіли або не могли з ними конкурувати.

На основі інтерв'ю та оригінальних досліджень Покоління Y варто відмітити наступні правила виживання на новому робочому місці, яким повинні вчитися молоді люди [3, с. 94]:

1. Ваша посадова інструкція – це тільки початок. Якщо ви хочете досягти успіху на новому робочому місці та заробити собі добре ім'я, доведеться зробити набагато більше, ніж вказано у вашій посадовій інструкції. Насправді, опис вашої роботи – це лише видима частина айсберга. Завжди шукайте нові проекти та співпрацюйте з іншими групами, а також відвідуйте якомога більше тренінгів та майстер-класів.

2. Ваша робота носить тимчасовий характер. Світ постійно змінюється та накладає свій відбиток і на умови роботи. Компанії продають або купують, вони зливаються з іншими або припиняють своє існування. Ваша компанія може бути ліквідована, посада перенесена на аутсорсинг або ви просто можете втратити інтерес до роботи в цілому.

3. Намагайтеся отримати навички, яких немає зараз. Дослідження показують, що багато компаній не можуть знайти і утримати хороші таланти. *Soft skills* (навички роботи з людьми, вибудовування відносин, вибору методів мотивації, ведення переговорів, орієнтації у внутрішній політиці, вміння працювати з партнерами і клієнтами) стали більш важливими, ніж *hard skills* (професійні, технічні навички, які легко піддаються спостереженню, вимірюванню та наочній демонстрації). Тим не менш, обидві навички вкрай важливі. Придбати *hard skills* було завжди нелегко, але це навички, які з вами залишаються назавжди. Що стосується *soft skills*, то сьогодні компанії шукають людей, які володіють лідерськими, організаційними якостями, вміють слухати і бути уважними.

4. Ваша репутація – єдине благо, яке у вас є. Титули та звання – це добре для вашого еґо, але, насправді, важливу роль відіграє популярність, тобто ваші роботи, проекти, в яких ви брали участь. Від цього залежить довіра і думка, які про вас складаються у інших людей. Звичайно, те що ви робите – дуже важливо, але думки інших людей про вашу роботу не менш важливі, якщо не сказати більше. Побудувавши сильну репутацію, гроші й можливості, зрештою, самі знайдуть вас.

5. Ваше особисте життя тепер публічне. Розмови про те, як ви ненавидите вашого боса або фотографія в соцмережах з алкогольним напоєм в руці можуть зруйнувати вашу кар'єру назавжди. Навіть маленькі дрібниці – те, як ви поводитесь, як одягаєтесь, як проводите час в *Internet*, про що говорить мова вашого тіла допоможуть створити власний бренд або ж навпаки зруйнувати його.

6. Потрібно навчитися працювати з людьми різних поколінь. Існує чотири покоління:

- покоління Z (стажисти; покоління людей, народжених приблизно між ранніми 90-ми і в середині двотисячних);
- покоління Y (працівники);
- покоління X (керуючі; покоління людей, народжених з 1965 до 1982 рр.);
- бекі-бумери (керівники).

Кожне з цих поколінь було виховано в різний період часу, має відмінні від вашої точку зору на робочі процеси і стиль спілкування. Навчившись управляти відносинами з усіма поколіннями, ви станете більш успішними.

7. Пам'ятайте про правило одного. Коли мова заходить про пошук роботи, створення бізнесу або про щось інше, це, як правило, означає, що людина намагається змінити своє життя на краще. Але люди можуть говорити, що ви щось робите не так. Не поспішайте, не дайте їм звернути вас із вашого шляху. Дочекайтеся того моменту, коли хтось скаже, що ви перебуваєте на правильному шляху [4, с. 321].

8. За вами майбутнє. До 2025 року 75% світової робочої сили буде складатися з покоління Y. Це означає, що навіть якщо ви тільки починаєте свою кар'єру, то в не надто далекому майбутньому ви будете попереду. Прямо зараз у вас є можливість позиціонувати себе так, щоб у майбутньому зайняти керуючу посаду, коли старше покоління піде на пенсію.

9. Підприємництво для всіх, а не тільки для власників бізнесу. Багато людей визначають „підприємництво” як відкриття бізнесу. Але в останні роки його сенс був розширений. Тепер воно включає в себе і відповідальних людей, які готові йти на ризик і успішно продавати себе. Будьте наполегливі, продавайте свої ідеї підприємцям і придумуйте

інноваційні рішення.

10. Головне не час роботи, а ваші досягнення. Якщо ви хочете зберегти свою роботу і рухатися вперед, перестаньте думати, що треба відпрацювати якусь кількість годин на тиждень. Замість цього, працюйте над власним успіхом, щоб просуватися далі.

11. Ваша кар'єра в ваших руках, а не у роботодавця. Щоб зробити свою кар'єру успішною, потрібно переконатися в тому, що ви також щось отримуєте від свого роботодавця. Якщо ви більше не навчаєтеся й не ростете – ви не отримуєте ніяких вигод. Не покладайтеся на когось. Несіть самі відповідальність за власну кар'єру та трудове й особисте життя.

Узагальнюючи вищесказане, можна відзначити, що успіх розвитку кар'єри на підприємстві залежить від самої людини, її бажання досягти поставленої мети та від вміння розставляти пріоритети і робити відповідні висновки, які в подальшому дадуть змогу дістатися до „олімпі”.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Альшевская Н. Карьера как социальный феномен: сущность, признаки, технологии построения / Н. Альшевская // Социология: теория, маркетинг. – 2000. – №2. – С. 106–112.

2. Кісельова О.О. Стратегічні підходи до управління професійною кар'єрою на підприємстві / О.О. Кісельова // Збірник наукових праць Донецького державного університету управління. – Серія: Економіка. – Донецьк: ДонДУУ, 2011. – Т. XII. – Вип. 181. – С. 22–26.

3. Савельєва В.С. Управління діловою кар'єрою: навч. посіб. / В.С. Савельєва, О.Л. Єськов. – К.: Центр учбової літератури, 2007. – 176 с.

4. Федорова Н.В. Управление персоналом организации / Н.В. Федорова. – М.: КНОРУС, 2008. – 512 с.