

УДК 338.3: 658

Бондаренко С.М., д.е.н., доц.

Київський національний університет технологій та дизайну

ЛІДЕРСЬКИЙ ПОТЕНЦІАЛ МОЛОДІ ПОКОЛІННЯ Z В ПІСЛЯВОЄННИЙ ЧАС

Покоління Z складають молоді люди, народжені приблизно з 1997 по 2012 рік. Після закінчення війни саме це покоління має стати рушієм суспільних змін. Вже на сьогоднішній день вони є активними учасниками глобалізованого світу, цифрової культури, соціальних мереж. Проте в умовах післявоєнної реальності перед ними постають неабиякі виклики та відкриваються можливості, зокрема у сфері формування лідерського потенціалу. В цьому процесі роль освіти є вирішальною.

Кожне покоління має спільну модель поведінки, характерну саме для нього, не схожу ні на модель своїх батьків, ні на модель власних дітей [2]. Покоління Z – перше «цифрове» покоління. Вони гнучкі, візуальні, швидкі, часто зміщують фокус на цінності, ментальне здоров'я і самореалізацію [4]. В результаті того, що люди цього покоління виросли в епоху стрімкого розвитку технологій, вони вирізняються швидким мисленням, високою цифровою грамотністю, здатністю до візуального сприйняття інформації, орієнтацією на миттєвий зворотний зв'язок. Основними цінностями для молоді покоління Z є толерантність, різноманіття, інклюзія, екологічна свідомість, прагнення до соціальної справедливості. Вони схильні до індивідуалізму, але разом з тим активно прагнуть бути частиною спільноти чи певного руху. Критичне мислення та недовіра до традиційних авторитетів змушують їх переосмислювати роль лідера, очікуючи від нього відкритості, чесності, моральності й етичності. Представники цього покоління часто відчують тривожність через глобальну нестабільність, що також впливає на їхній запит до лідерів.

Молодь, яка пережила війну або зростала під час воєнного стану, часто має глибокий травматичний досвід, пов'язаний із втратою близьких, вимушеним переселенням чи руйнуванням звичного способу життя. Вона стикається з нестабільністю та обмеженими ресурсами. Попри це, молоді люди мають сильну потребу бути почутими, впливати на рішення та змінювати середовище навколо себе. У такому контексті розвиток лідерського потенціалу виходить за межі особистісного зростання, перетворюється на важливий інструмент національного відновлення.

Щоб ефективно формувати лідерський потенціал Z-покоління, освіта повинна відповідати їхнім потребам та стилю сприйняття інформації. Це передбачає гнучкість, інтерактивність, проектний підхід до навчання, використання цифрових платформ, гейміфікації та мікронавчання, які відповідають динаміці їхнього мислення. Освітній процес має бути спрямований як на здобуття академічних знань, так і на розвиток soft skills – комунікативних умінь, поведінкових моделей, емоційного інтелекту, критичного мислення, креативності та здатності до співпраці [1]. Як зазначається у джерелі [3], важливими є міжнародні програми обміну студентів. Важливо залучати молодь до розв'язання реальних кейсів, участі у волонтерських ініціативах та громадських проектах.

Сучасна освіта має створювати умови для всебічного розвитку лідерського потенціалу студентів, надаючи їм активні ролі в освітньому процесі – участь у

студентському самоврядуванню, університетських дебатах, студентських радах. Важливо забезпечити доступ до менторства, що передбачає можливість спілкування з досвідченими лідерами, які можуть поділитися практичними порадами і власним досвідом. Значущою також є підтримка молодіжних ініціатив через фінансування стартапів, надання грантів на реалізацію соціально важливих проєктів. Окрему увагу слід приділяти емоційному благополуччю молоді, проводити тренінги з резиліентності, щоб допомогти молодим людям справлятися з викликами та зберігати мотивацію до дії.

У післявоєнний період особливо важливо виховувати лідерів, орієнтованих не лише на особистий успіх, а на служіння суспільству. Це мають бути люди, які мислять етично, беруть відповідальність за добробут і розвиток спільноти, діють на основі гуманізму та готовності допомагати іншим. Такі лідери повинні вміти будувати діалог, знаходити спільні рішення й бути здатними до миротворчості, адже саме ці якості є ключовими для відновлення довіри, зцілення травмованого війною суспільства та побудови стійкого миру.

Розвитку лідерства серед молоді сприяє низка ініціатив, що поєднують освітні можливості, практичний досвід та підтримку активної громадянської позиції. Серед них міжнародні молодіжні програми при ООН, ЮНІСЕФ, USAID, які надають учасникам інструменти впливу на глобальні виклики. В Україні активно працюють громадські платформи, такі як «Молодвіж», «ВІЛЬНО», «U-Report», які залучають молодь до суспільного діалогу та волонтерства. Доступ до онлайн-курсів з лідерства, проєктного менеджменту та комунікацій на платформах Coursera чи Prometheus дозволяє здобувати актуальні навички незалежно від місця проживання. Важливою є також інфраструктура – створення місцевих молодіжних хабів і центрів розвитку, які стають простором для навчання, взаємодії та реалізації ініціатив.

Таким чином, покоління Z – це не просто носії цифрової культури, а потенційні провідники змін у післявоєнному суспільстві. Освіта повинна не лише дати їм знання, а створити середовище довіри, підтримки, самореалізації, яке дозволить сформулювати моральних, етичних, ціннісно орієнтованих, проактивних лідерів нової доби.

Список використаних джерел:

1. Бондаренко С.М. Нейроменеджмент організацій як інструмент підвищення якості життя людей у сучасному суспільстві. Матеріали II Міжнародної науково-практичної конференції «Управління якістю в освіті та промисловості: досвід, проблеми та перспективи». Львів, 28-30 травня 2015 року. Львів: Видавництво Львівської політехніки. 2015. С. 124-125.
2. Бурачек, І., Ярмолюк, Д., Верстова, В. (2021). Покоління Z на вітчизняному ринку праці. *Економіка та суспільство*, (26). <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2021-26-2>
3. Касич А.О. Програми обміну студентів як механізм інтеграції українських університетів у європейський освітній простір. *Проблеми інтеграції освіти, науки та бізнесу в умовах глобалізації*. Матеріали VI Міжнародної науково-практичної конференції (4 жовтня 2024, м. Київ). Київ : КНУТД. 2024. С. 268-269.
4. Теорія поколінь від X до Z: як працювати з міленіалами, зумерами та бумерами <https://hurma.work/blog/teoriya-pokolin-vid-x-do-z-i-chomu-cze-vazhlivo/>