

Міністерство освіти і науки України
Національний університет «Києво-Могилянська академія»
Факультет економічних наук
Кафедра економічної теорії

Магістерська робота

освітній ступінь – магістр

на тему: **«ТЕОРІЯ ПОКОЛІНЬ ТА ЇЇ ЗВ'ЯЗОК З ЕКОНОМІЧНИМИ
ЦИКЛАМИ РОЗВИТКУ»**

Виконав: студент 2-го року навчання,

Спеціальності
051 Економіка

Цибуляк Владислав Степанович

Керівник Бугрова О. О.,
кандидат економічних наук, доцент

Рецензент проф., д.е.н.Бажал Ю. М.

Магістерська робота захищена
з оцінкою 89 (В), добре

Секретар ЕК

Провідни спеціаліст Колосова Н.В.

« 20 » червня 2022р.

Київ-2022

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПОКОЛІНЬ ТА ЕКОНОМІЧНИХ ЦИКЛІВ	5
1.1. Теорія поколінь: витоки та історія розвитку	5
1.2. Особливості поколінь Гоува-Штрауса	8
1.3. Дослідження впливу поколінь на економічний розвиток	10
Висновки до Розділу 1	16
РОЗДІЛ 2. ЗВ'ЯЗОК ПОКОЛІНЬ З ЕКОНОМІЧНИМИ ЦИКЛАМИ (НА ПРИКЛАДІ УКРАЇНИ)	17
2.1. Специфікація моделі	17
2.2. Аналіз поколінь та міри їх змішування в Україні	19
2.3. Вплив змішування поколінь на економічний розвиток України.....	25
2.4. Потенційний зв'язок теорії поколінь з класичними циклами.....	29
Висновки до Розділу 2	34
РОЗДІЛ 3. КОНФЛІКТ ПОКОЛІНЬ НА ПІДПРИЄМСТВІ	36
3.1. Причини виникнення конфліктів.....	36
3.2. Рекомендації щодо усунення конфліктів та запобігання їхньому виникненню.....	40
Висновки до Розділу 3	43
ВИСНОВКИ	44
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	47
ДОДАТКИ	50

ВСТУП

Актуальність проблеми. Розвиток економіки має нерівномірну циклічну природу, перебуваючи у фазах кризи, підйому, піку та падіння. Кризи мають негативний вплив на рівень суспільного добробуту, а також на стан підприємств. Тому ефективне прогнозування майбутніх циклів є актуальним як для держави, так і для окремого підприємства. Адже це допоможе краще підготуватися до кризового періоду та якомога ефективніше пройти період піку. Для прогнозування циклів важливо визначити причини, які призводять до появи цих циклів. Одна з таких причин може «ховатися» в теорії поколінь. Остання є малодослідженою в контексті циклічності економіки. З огляду на це, питання аналізу зв'язку теорії поколінь з циклами економічного розвитку є актуальним сьогодні.

Об'єктом дослідження є покоління, циклічність поколінь, а **предметом** – зв'язок об'єкту дослідження з економічними циклами.

Метою роботи є аналіз теорії поколінь, пошук зв'язку між нею та циклами економічної активності та, на основі цього, розробка рекомендацій щодо пом'якшення негативного впливу на економіку змішування поколінь.

Відповідно до мети були поставлені такі **завдання**:

- 1) проаналізувати теорію поколінь, її зміст;
- 2) дослідити наявну літературу, яка вказує на зв'язок поколінь з економічними циклами;
- 3) проаналізувати зв'язок поколінь, змішування поколінь, конфліктів поколінь з циклами економічного розвитку (на прикладі України);
- 4) розробити практичні рекомендації щодо ефективного управління представниками різних поколінь на підприємстві для позитивного впливу на економічні результати не тільки підприємства, а й країни в цілому.

Під час написання роботи були використані такі **методи дослідження**: математично-статистичний, аналізу й синтезу, порівняльний, метод узагальнення.

Методологічною основою для наукового дослідження слугували праці таких

авторів: Н. Гоува, В. Штрауса, С. Харнфаттананусорна, Т. Путтітануна, А. С. Онищенко, А. Валіцкаса, К. Якштайте та ін.

Наукова новизна дослідження полягає в тому, що вперше для України проведено аналіз взаємозв'язку поколінь з циклами розвитку української економіки. У цій роботі уперше в науковій літературі вказано на потенційний зв'язок змішування поколінь з економічними циклами Саймона Кузнеця.

Практичне значення отриманих результатів полягає насамперед в тому, що знаючи вікову структуру населення, можна прогнозувати майбутні економічні цикли. Окрім цього, запропоновані рекомендації для підприємств, на яких працюють представники різних поколінь, можуть бути використані управлінцями різних підприємств для ефективного усунення конфліктів поколінь та запобігання їхнього виникнення і, відповідно, покращення економічних результатів.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПОКОЛІНЬ ТА ЕКОНОМІЧНИХ ЦИКЛІВ

1.1. Теорія поколінь: витоки та історія розвитку

Кожна людина як індивідуум є унікальною та неповторною. Проте також варто зважати на вплив суспільства у формуванні конкретної особистості. Цей вплив не завжди є однаковим та однорідним, а залежить від історичних епох та географічних локацій. Відповідно, в різних проміжках часу під впливом тих чи інших соціальних та культурних чинників утворюються так звані «покоління» – групи людей зі своїми ціннісними орієнтирами, світоглядом, поведінкою.

Однак покоління протягом історії людства не завжди були тим, чим вони є зараз. А. С. Онищенко у статті «Покоління як соціологічна категорія» [1] зазначає, що у доіндустріальному суспільстві люди різних вікових груп були досить схожими через схожість їхнього життєвого шляху. Проте період Нового часу призвів до більшої диференціації людей різних вікових груп та, відповідно, до появи інтересу науки до проблематики поколінь. З початком періоду Нового часу темпи соціальних та культурних змін призвели до того, що кожне наступне покоління ставало більш несхожим на попереднє. Окрім того, в цей період соціальна структура ускладнилась через розвиток відносин між поколіннями в розрізі більших груп людей на заміну кровноспоріднених колективів (сімей, домогосподарств). Також визначальними факторами стали зростання мобільності в соціумі та прагнення впливу представників одного покоління на представників інших поколінь. Результатом цих процесів стало те, що відносини між поколіннями набули характеру протиставлення одних цінностей іншим – тобто, цінностей молодших поколінь старшим і навпаки [1, с. 61]. Пізніше у наукових працях сформувався саме поняття «покоління», яке різними авторами трактується по-різному. Ісаєва М. А. зазначає, що усі трактування можна поділити на такі чотири групи [2, с. 265]:

- 1) покоління в біологічному, або демографічному розумінні, де відбувається розділення суспільства на покоління батьків та дітей, і це такі покоління, що не залежать від стану суспільства;
- 2) покоління в позитивістсько-натуралістичному розумінні, яке визначає покоління як певну вікову групу (спільноту), яка розглядається в просторі та часі;
- 3) покоління в культурно-історичному розумінні, в підході якого покоління – це насамперед стійка ідейно-духовна спільність, яка заснована на культурі народу та його цінностях;
- 4) і покоління в історико-політичному розумінні, яке розглядає покоління як спільність, що є тимчасовою і панівною в окремому історичному проміжку.

У ХХ–ХХІ століттях з'явилося багато авторів (К. Меннгейм, П. Нор, Х. Ортега-і-Гассет, Ф. Мантре, М. Мід, Т. Парсонс та ін.), що розглядали проблематику поколінь більше вже через призму соціології, аніж філософії, як це було в часи Просвітництва. На нашу думку, одним із найповніших трактувань поняття «покоління» належить соціологу М. Б. Глотову. Згідно з автором, який використав симбіоз позитивістсько-натуралістичного та культурно-історичного підходів, «покоління – це об'єктивно сформована соціально-демографічна та культурно-історична спільність людей, об'єднаних кордонами віку і загальними умовами формування та функціонування в конкретний історичний період часу. Поколінню притаманні типові антропогенні, соціально-психологічні, ідейно-моральні та етнокультурні характеристики, подібні духовні цінності, соціальний досвід та стиль життя» [3, с. 42].

У першій половині ХХ століття у теорії поколінь з'явилося таке поняття як конфлікт поколінь – наслідок протистояння різних вікових груп людей з різними цінностями [3]. Це поняття при розгляді поколінь та їхнього впливу на економічний розвиток є досить важливим, тому в подальшому в нашій роботі ми його більш детально проаналізуємо.

Незважаючи на існування багатьох праць про покоління, вважається, що саме класична теорія поколінь виникла у 90-х роках ХХ століття з появою спільних праць економіста і демографа Нейла Гоува (Neil Howe) та історика Вільяма Штрауса (William Strauss), а саме – книг «Покоління. Історія майбутнього Америки», «Тринадцяте покоління», «Четвертий оберт», «Підйом міленіалів: наступне величне покоління». Вчені у своєму дослідженні базувались на напрацюваннях Карла Маннгейма, Джона Стюарта Мілля, Еміль Літтре, Огюста Конте, Франсуа Мантре та інших мислителів [4, с. 47].

У своїх працях автори описують цикли поколінь в історії США, починаючи з 1584 року (пізніше – з 1433 року) і закінчуючи сучасністю (див. Додаток А). Під поколінням автори розуміють групу людей, які народилися в проміжку близько 20-и років або в проміжку однієї фази життя: дитинства, молодості, середнього віку та старості. При цьому покоління визначаються за трьома критеріями [5, с. 58–68]:

- 1) представники покоління поділяють «вікове місце» в історії, тобто, вони стикаються з ключовими історичними подіями та соціальними тенденціями, займаючи одну й ту ж саму фазу життя;
- 2) представники покоління поділяють спільні переконання та поведінку, оскільки вони формувалися разом під впливом історичних подій займаючи однакову фазу життя;
- 3) представники покоління поділяють відчуття приналежності до покоління.

Незважаючи на широку популярність теорії поколінь Гоува-Штрауса, все ж вона іноді критикується зі сторони інших науковців, оскільки теорія не підкріплена достатньою кількістю емпіричних даних [6].

Отже, наукова зацікавленість до поколінь з'явилась з початком Нового часу та з суспільними змінами, що призвели до більш чіткого окреслення тих чи інших поколінь. У науковій літературі немає однозначного визначення поняття «покоління», проте ми надалі будемо використовувати визначення Гоува-Штрауса та М. Б. Глотова. Відповідно, покоління – це група людей, які народжені

у приблизно 20-річний віковий проміжок та мають схожі переконання, модель поведінки, оскільки вони зазнають однакового соціо-культурного впливу в більш-менш однаковий період свого життя.

1.2. Особливості поколінь Гоува-Штрауса

Теорія поколінь Гоува-Штрауса виокремлює 25 поколінь у англо-американській історії починаючи з 1433 року. Проте ми опишемо тільки п'ять останніх поколінь, які будуть взяті в наступному розділі для проведення дослідження та які, на нашу думку, поширюються не тільки на США, але і на більшість країн через те, що впродовж ХХ–ХХІ століття країни світу стали тісно пов'язаними у зв'язку з глобалізацією не тільки в економічному, а і в культурному вимірі. Варто зазначити, що існують різні дискусії щодо років народження для поколінь (дехто не згідний з роками, пропоновані Гоувом-Штраусом).

«Мовчазне» покоління – покоління, народжене в 1925–1942(45) рр. Ця демографічна когорта після «Величного» покоління та перед поколінням бейбі-бумерів. Цінності цього покоління були сформовані до 50-х роках ХХ століття. Це покоління росло і формувалося під впливом Другої світової війни, її наслідків, встановлення миру та відбудови держав. Тому основоположним для цього покоління була сім'я, оскільки в результаті війни багато людей загинуло. Ціннісними орієнтирами «мовчазного» покоління є сімейність, відданість, повага до посади, статусу, дотримання законів та правил.

Після «мовчазного» покоління з'явилося покоління бейбі-бумерів (1943(46)–1960(64) рр.). Назву покоління отримало від словосполучення «бейбі-бум», яким називався вибух народжуваності після Другої світової війни. Для бейбі-бумерів властивий командний дух, колективізм, культ успіху, лояльність до робочого місця. Цінності цього покоління в Україні сформувалися під впливом становлення СРСР як супердержави, «відлига», «холодна війна» та підкорення космосу, участь у бригадах, піонерських та комсомольських організаціях.

Наступним є покоління X (так зване «невідоме» покоління), представники якого народилися в 1961(65)–1980(81) рр. Для представників цього покоління характерні незалежність з дитинства, індивідуалізм, прагматизм. Для «іксів» важливим є баланс між роботою та особистим життям. У роботі більше розраховують на власні сили. Цінності покоління X були сформовані такими подіями: «холодна війна, період застою, війна в Афганістані, епоха перебудови, аварія на ЧАЕС, Перша чеченська війна, поширення наркотиків та СНІДу, втрата орієнтирів після розпаду СРСР.

Покоління Y, або мілленіали, (1981(82)–1996(2004) рр.) росли під пильною опікою батьків і активно користувалися Інтернетом та різними пристроями. Мілленіали мають контроль над своїм життям, часом і роботою. На першому місці для них особисте життя, а не робота. У самій роботі цінують власну незалежність, відсутність бюрократичних процесів, командну роботу. Можуть опанувати декілька професій одночасно, швидко адаптуються до змін. Цінності покоління були сформовані розпадом СРСР, постійною зміною суспільних інститутів, активним розвитком інформаційних технологій (Інтернету, мобільних телефонів, соцмереж), швидкою появою та швидким старінням інновацій, зовнішньою міграцією, глобалізацією.

Покоління Z, або центеніали (1997(2005)–...), формується під впливом віртуального світу та цифрової революції, «шерінгової» економіки (економіки спільного споживання), COVID-19. Для представників покоління невизначеність – це звичне середовище. Цінують незалежність, індивідуалізм, впевненість у собі, гнучкість, зневажливо ставляться до авторитетів [7; 8, с. 4–7].

Отже, останніми п'ятьма поколіннями є «мовчазне», покоління бейбі-бумерів, X, Y і Z. Кожне з поколінь сформувалося під впливом своїх історико-культурних чинників та мають відповідно сформовані цінності і поведінку, які більш характерні для них, аніж для представників інших поколінь.

1.3. Дослідження впливу поколінь на економічний розвиток

Покоління Гоува-Штрауса мають циклічну модель розвитку. Один цикл має тривалість до 80–90 років і складається з чотирьох послідовних обертів [9, с. 101–104]:

- 1) «Процвітання», або «Підйом», (англ. – High) – період часу з сильними інституціями та слабким індивідуалізмом;
- 2) «Пробудження» (англ. – Awakening) – період з процесами пом'якшення сили інституцій і зростання сили особистої автономії;
- 3) «Занепад», або «Спад» (англ. – Unraveling) – період слабких інституцій та сильного індивідуалізму;
- 4) «Криза» (англ. – Crisis) – період появи та формування нових інституцій з розпадом старих часто через війни та революції.

Кожен оберт триває близько 20–22 років. І чотири оберти формують повний цикл тривалістю 80–90 років, який автори назвали «saeculum» (з латині – «природне століття») [9, с. 14]. Покоління постійно змінюються і переходять з однієї фази в іншу. У міру того, як кожне покоління переходить до наступної життєвої фази, суспільні настрої та поведінка фундаментально змінюються, викликаючи таким чином новий оберт [9, с. 58].

Центральне місце в ідеях Гоува-Штрауса займає зміна двох різних трансформацій – кризи і пробудження. Обидва періоди характеризуються тим, що люди, які їх пережили, спостерігали за такими історичними подіями, які сильно змінили їхнє соціальне середовище. Кризи – це періоди, позначені великими громадянськими потрясіннями, під час яких суспільство зосереджується на реорганізації інститутів і соціальної поведінки (остання криза тривала від Великої депресії до кінця Другої світової війни, ймовірно зараз ми теж перебуваємо у періоді кризи). Пробудження – періоди, позначені культурним і релігійним оновленням.

Описуючи кризи й пробудження, автори базувались на ідеях істориків, соціологів та економістів, які теж досліджували довгі цикли в історії. Такий період як криза, згідно з авторами, відповідає довгим циклам війн, які були визначені

А. Тойнбі, К. Райтом, геополітичним циклам – ідентифіковані В. Томсоном, Дж. Модельські [9, с. 40]. Окрім того, кризи та пробудження співвідносяться з циклами в політиці А. Шлезінгера та циклами в економіці (М. Кондратьєва) [9, с. 106].

У англо-американській історії автори виділяють 7 циклів («природних століть»):

Таблиця 1.1

Англо-американські цикли

Saeculum	Час від кульмінації кризи до кульмінації пробудження	Кульмінаційний рік пробудження та його часові межі	Час від кульмінації пробудження до кульмінації кризи	Кульмінаційний рік кризи та її часові межі	Час від однієї кризи до іншої
1	2	3	4	5	6
Пізнє Середньовіччя	-	-	-	1485 Війна Червоної та Білої троянд (1455–1485)	-
Реформація	51 рік	1536 Протестантська Реформація (1517–1542)	52 роки	1588 Криза армади (1569–1594)	103 роки
Новий Світ	52 роки	1640 Пуританське пробудження (1621–1649)	49 років	1688 Славна революція (1675–1704)	100 років
Революційний	50 років	1741 Велике пробудження (1727–1746)	40 років	1781 Американська революція (1773–1794)	93 роки
Громадянська війна	50 років	1831 Друге Велике пробудження (1822–1844)	32 роки	1863 Громадянська війна (1860–1865)	82 роки
Величної сили	33 роки	1896 Третє Велике пробудження (1886–1908)	48 років	1944 Велика депресія і Друга світова війна (1929–1945)	81 рік

Продовж. табл. 1.1

1	2	3	4	5	6
Мілленіал	30 років	1974 Револуція свідомості (1964–1984)	51 рік?	2025? Глобальна фінансова криза, COVID-19 (2008–2029?)	81 рік?

Джерело: [9, с. 50; 10]

Кожне покоління Гоув і Штраус відносять до окремого архетипу, яке визначається в залежності від того, на який циклічний оберт припадає фаза дитинства покоління. Автори виділяють чотири архетипи, які послідовно повторюються у циклі поколінь (див. табл. 1.2). Покоління кожного архетипу поділяються схожі місця в циклу поколінь (переживають подібні суспільні процеси), відповідно мають схожі основні ставлення до сім'ї, роботи, культури, схожу громадянську позицію.

Таблиця 1.2

Архетипи поколінь за Гоувом-Штраусом

Назва архетипу	Оберт дитинства	Основні риси поколінь у циклі (дитинство – молодість – середній вік – старість)	Приклади поколінь
Ідеаліст (Пророк)	Процвітання	Потураний – Нарцистичний – Моралістичний – Мудрий	Покоління бейбі-бумерів
Реагуючий (Мандрівник)	Пробудження	Покинутий – Відчужений – Прагматичний – Жорсткий	Покоління X
Громадський (Герой)	Занепад	Захищений – Героїчний – Сильний – Гордий	Покоління Y
Адаптивний (Художник)	Криза	Пригнічений – Чутливий – Нерішучий – Емпатійний	«Мовчазне» покоління, покоління Z

Джерело: побудовано автором на основі [5, с. 73–74; 9, с. 84; 11]

Таблицю 1.2 потрібно читати таким чином на прикладі покоління архетипу Ідеаліст (Пророк), представником якого є бейбі-бумери. Їхнє дитинство пройшло під час періоду процвітання після кризи Великої депресії та Другої світової війни.

Вони виростали, маючи поблажки від батьків як діти посткризової епохи, відповідно ставали дорослими, будучи самозакоханими та нарцистичними. У середньому віці стали тими, хто культивують принципи як моралісти, а у фазі старості – стають мудрими старійшинами, які керують черговою кризою.

Архетипи є важливою частиною прогностичної сили теорії поколінь Гоува-Штрауса. Дивлячись на те, як еволюціонували попередні покоління одного і того ж архетипу, можна зробити прогнози щодо того, як покоління ймовірно будуть думати, відчувати та поводитися, коли вони подорослішають. Більшість просто припускають, що поточне ставлення та поведінка будь-якої вікової групи залишаться незмінними, або посилюватимуться у своєму поточному напрямку на невизначений термін. Але приблизно кожні двадцять років покоління зазнає змін [11]. Прикладом застосування прогнозу є покоління Z, яке належить до одного й того ж архетипу, що і «мовчазне» покоління (архетип – Адаптивний, або Художник). Відповідно, їхній життєві шляхи мають бути схожими. Виростають представники цього архетипу у період кризи (у нашому випадку – це фінансова криза 2008 року, COVID-19, війна між Україною та московією з усіма її наслідками), коли світ, у якому вони проживають, є небезпечним для них. Тому виростають, будучи надто захищеними зі сторони дорослих та стурбованими кризою, досягнуть молодого віку як чутливі люди посткризового періоду. У середньому віці вони будуть нерішучими, а на старості – емпатійними.

Для того, щоб дослідити зв'язок теорії поколінь з економічними циклами розвитку, варто спочатку глянути на те, яким чином економісти бачать циклічний розвиток економіки, які причини циклів вони виокремлюють. У табл. 1.3 наведений систематизований перелік поглядів на причини коливання в економіці.

Економістами пояснюється наявність циклів в економічному розвитку через різні причини: від настроїв населення щодо споживання та накопичення до впливу сонячної активності на економіку. Однак, практично відсутні дослідження щодо аналізу впливу поколінь на економічні цикли розвитку.

Таблиця 1.3

Система наукових поглядів на причини циклів в економіці

Назва теорії	Автори	Причина коливань в економіці
Натуралістична теорія	У. С. Джевонс, С. Озді, Х. М. Мор	11-річні цикли сонячної активності
Теорія недоспоживання	Ж. Сімонді, М. Мальтус, Дж. Кейнс, М. Туган- Барановський	зменшення споживацьких витрат, зростання накопичень та зменшення інвестицій
Марксистська теорія промислових циклів	К. Маркс, Ф. Енгельс	лаг у часі між виробництвом і споживанням товарів
Теорія надвиробництва, Монетарна теорія перенакопичення капіталу	Ф. Хаєк, Л. Мізес, Л. Роббінс	наявність диспропорції, викликані обсягом грошової маси в обігу, між нижчими та вищими виробничими стадіями
Немонетарна теорія перенакопичення капіталу	М. Туган- Барановський, Й. Шумпетер, Г. Кассель	диспропорції в структурі нагромадження капіталу: скорочення виробництва основного капіталу в результаті виснаження позичкового
Немонетарна теорія перенакопичення капіталу з принципом акселерації	М. Кларк, С. Кузнець, Р. Харрод, В. Мітчелл, А. Шпітгоф	накопичення надлишкового капіталу у виробництві засобів виробництва при швидких темпах розширення споживацьких товарів (принцип акселерації)
Психологічна теорія	У. Джевонс, В. Парето, А. Пігу, Р. Лукас	настрій населення щодо споживання чи заощадження (схильність до одного чи іншого)
Кейнсіанська теорія	Дж. Кейнс	недостатній обсяг споживчого попиту
Монетарна теорія	Г. Фішер, Р. Хоутрі	диспропорція між попитом і пропозицією грошей; волатильність кредитних процесів
Політична теорія ділових циклів	Е. Даунс, Р. Барро, Г. Крамер	діяльність суб'єктів, що займаються прийняттям політичних рішень
Теорія довгих хвиль	М. Кондратьєв	зміна способів виробництва, інтенсивність відновлення капіталу

Джерело: [12, с. 206]

Теорія поколінь – тема, яка широко досліджена соціологами, психологами та менеджерами, проте мало досліджена в економічній площині. На нашу думку, особливої уваги ця тема вартує в контексті аналізу економічних циклів.

Багато досліджень показують, що структурні зміни в самому населенні ведуть до впливів на економічний розвиток в довготерміновій перспективі. Зазвичай цей вплив пояснюється змінами в продуктивності та пропозиції праці. Наприклад, з процесом «старіння нації», фертильність жінок та смертність падають, коефіцієнт демографічного навантаження зростає, чисельність працездатного населення падає. Ці фактори призводять до зменшення пропозиції робочої сили і, відповідно, до зменшення виробничих можливостей конкретної країни. Щодо продуктивності праці, то зменшення цього показника теж призводить до зменшення виробничих можливостей. При цьому продуктивність праці визначається двома чинниками: 1) індивідуальним внеском окремого працівника (сукупність його зусиль та навичок); 2) колективним внеском від взаємодії з іншими працівниками. Як зазначають С. Харнфаттананусорн та Т. Путтітанун [13] у економічній літературі розкритий вплив саме першого чинника. Наприклад, у нації, що «старіє» частка більш продуктивних молодих людей падає, а менш продуктивних людей старшого віку – зростає. Така ситуація в цілому призводить до того, що загальна продуктивність зайнятого населення падає і, відповідно, зменшують виробничі можливості країни. Проте другий чинник є малодослідженим [13, с. 1].

На колективний внесок від взаємодії з іншими працівниками великий вплив має саме відмінності між поколіннями, що призводять до так званого конфлікту поколінь. У бізнесі наявність конфлікту між поколіннями призводить до того, що представники одного покоління скаржаться на представників іншого через те, що вони мають різні думки, цінності, ставлення та підхід до роботи. Подібні конфлікти призводять до стратегічних проблем на підприємствах [13, с. 2]. Тому можна припустити, що існує зв'язок конфлікту поколінь на робочих місцях та економічним розвитком: якщо на підприємстві працюють представники різних поколінь це може призвести до зменшення

виробничих можливостей. Тобто, чим більш змішане певне суспільство поколіннями, тим гірші економічні показники.

До цього часу ця проблематика була досліджена тільки в статті С. Харнфаттананусорна та Т. Путтітануна «Розрив поколінь та його вплив на економічне зростання». Автори проаналізували економіку Таїланду з 1961 по 2019 роки і дійшли висновку, що конфлікт поколінь негативно корелює з економічним зростанням [13, с. 6]. В наступному розділі ми спробуємо проаналізувати вплив подібних конфліктів на економіку України та порівняти отримані результати з результатами вищезгаданих авторів.

Висновки до Розділу 1

Отже, проаналізувавши літературу щодо теорії поколінь та дослідження впливу поколінь на економічні цикли, ми виявили таке. По-перше, теорія поколінь – це ідея того, що суспільство не є однорідним, а різноманітне та утворене з поколінь – груп людей, що були народжені в однаковий період часу, та які мають схожі цінності та поведінку у зв'язку з тим, що люди одного покоління зазнають одних і тих же впливів зі сторони суспільства приблизно в однаковому віці. Класичною теорією поколінь є теорія Гоува-Штрауса, яка вводить в літературу поняття «архетипу поколінь», «циклу поколінь». Відповідно до цієї теорії, нинішнє суспільство переважно складається з таких поколінь як «мовчазне», бейбі-бумери, X, Y та Z.

По-друге, теорія поколінь – це досить поширена тема для досліджень у соціології, психології, менеджменті, але мало досліджена в економічній теорії, зокрема в теорії циклів. Проте, як ми виявили, теорія поколінь може «ховати» в собі ті чинники, що впливають на економіку таким чином, щоб у ній утворювалися цикли.

РОЗДІЛ 2. ЗВ'ЯЗОК ПОКОЛІНЬ З ЕКОНОМІЧНИМИ ЦИКЛАМИ (НА ПРИКЛАДІ УКРАЇНИ)

2.1. Специфікація моделі

Як вже згадувалося у попередніх розділах, представники окремого покоління мають схожі характеристики, вподобання та цінності, а тому вони поведуться інакше, ніж представники інших поколінь. Відповідно, погляди на роботу та спосіб роботи теж відрізняється в різних поколіннях. Це в свою чергу призводить до робочих конфліктів через конфлікт поколінь. Тому можна стверджувати, що чим більше поколінь змішано на конкретному підприємстві, тим більше конфліктів. У праці [13] досліджено залежність між змішуванням поколінь та економічним зростанням. Оскільки ми аналізуємо подібну концепцію, то за основу для визначення впливу змішування поколінь на економіку пропонуємо узяти формули (2.1)–(2.3):

$$\text{Кількість робочих конфліктів} = f_1(\text{змішування поколінь}) \quad (2.1)$$

Якщо існують конфлікти, то продуктивність роботи падає через те, що потрібно витратити час на вирішення конфліктів. Окрім того, підприємства також мають витратити додаткові ресурси, які можна було інвестувати. Це в цілому зменшує кінцевий продукт виробництва (економічний результат):

$$\text{Економічний результат} = f_2(\text{кількість робочих конфліктів}, X) \quad (2.2)$$

де X – інші фактори, що впливають на зростання кінцевого результату (наприклад, кількість робочої сили та капіталу, інвестиції тощо).

Поєднуючи рівняння (2.1) і (2.2), отримуємо прямий вплив змішування поколінь разом з іншими факторами на зростання кінцевого результату:

$$\text{Економічний результат} = g(\text{змішування поколінь}, X) \quad (2.3)$$

Серед факторів X , які будемо аналізувати, візьмемо такі показники: кількість робочої сили, реальний валовий фіксований основний капітал, реальні заощадження, інфляцію як індекс споживчих цін. Міру змішування поколінь на робочому місці будемо визначати на основі індексів, які вимірюють різноманітність певної сукупності. Фактори X разом з таким індексом будуть залежними змінними в нашій моделі. Як незалежну змінну для економічного результату візьмемо показник реального ВВП. Для покращення якості моделі та полегшення інтерпретації отриманих результатів було обрано log-log-модель, тому всі абсолютні змінні були переведені в логарифмічну форму. Отже, модель буде мати такий вигляд:

$$\begin{aligned} \log (rgdp_t) = & c(1) + c(2) \times \log (work_population_t) + \\ & + c(3) \times \log (rgfcf_t) + c(4) \times \log (rsavings_t) + \\ & + c(5) \times inflation_cpi_t + c(6) \times gen_index + e_t \end{aligned} \quad (2.4)$$

де $rgdp_t$ – реальний ВВП (кінцевий продукт), виражений у дол. США 2015 року, у році t ; $work_population_t$ – кількість працездатного населення у році t , виражена у особах; $rgfcf_t$ – реальний валовий основний капітал у році t , виражений у дол. США 2015 року; $rsavings_t$ – реальні заощадження у році t , виражені у дол. США 2015 року; $inflation_cpi_t$ – темпи інфляції представлений індексом споживчих цін у році t , виражений у %; gen_index – індекс змішування поколінь у році t , відносний показник; e_t – випадкова помилка; $c(n)$, де $n = \overline{1,6}$, – параметри моделі.

Джерела формування вхідних даних та їхня описова статистика представлені у Додатку Б.

2.2. Аналіз поколінь та міри їх змішування в Україні

При визначенні певного покоління за класичною теорією поколінь Гоува-Штрауса використовується рік народження. У таблиці 2.1 наведений список поколінь в Україні з відповідними роками.

Таблиця 2.1

Список поколінь

Назва покоління	Роки народження
«Мовчазне» покоління	1928–1945
Покоління бейбі-бумерів	1946–1964
Покоління Х	1965–1980
Покоління Y	1981–1996
Покоління Z	1997–...

Джерело: складено автором

На рис. 2.1. і в Додатку В представлена кількість працездатних представників (віком від 15 до 60 років) кожного з поколінь в Україні з 1994 по 2020 рр.

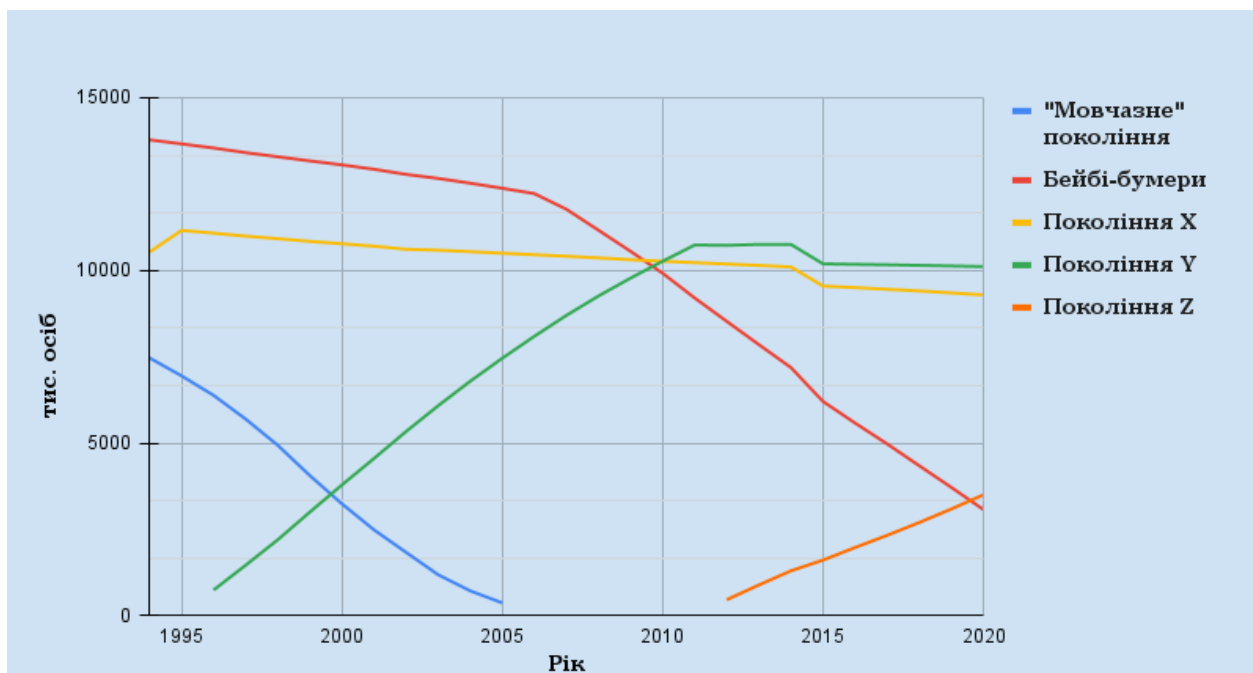


Рисунок 2.1. Чисельність поколінь в Україні у 1994–2020 рр.

Джерело: побудовано автором на основі даних Держстату України [14]

На рисунку 2.2 відображено структуру працездатних представників кожного з поколінь. Аналіз показує, що серед працездатного населення в період з 1994 по 2020 рр. переважали представники покоління X та бейбі-бумери. Після 2005 року «зникли» представники «мовчазного покоління», а у 2012 році – до працездатного населення приєдналося покоління Z.

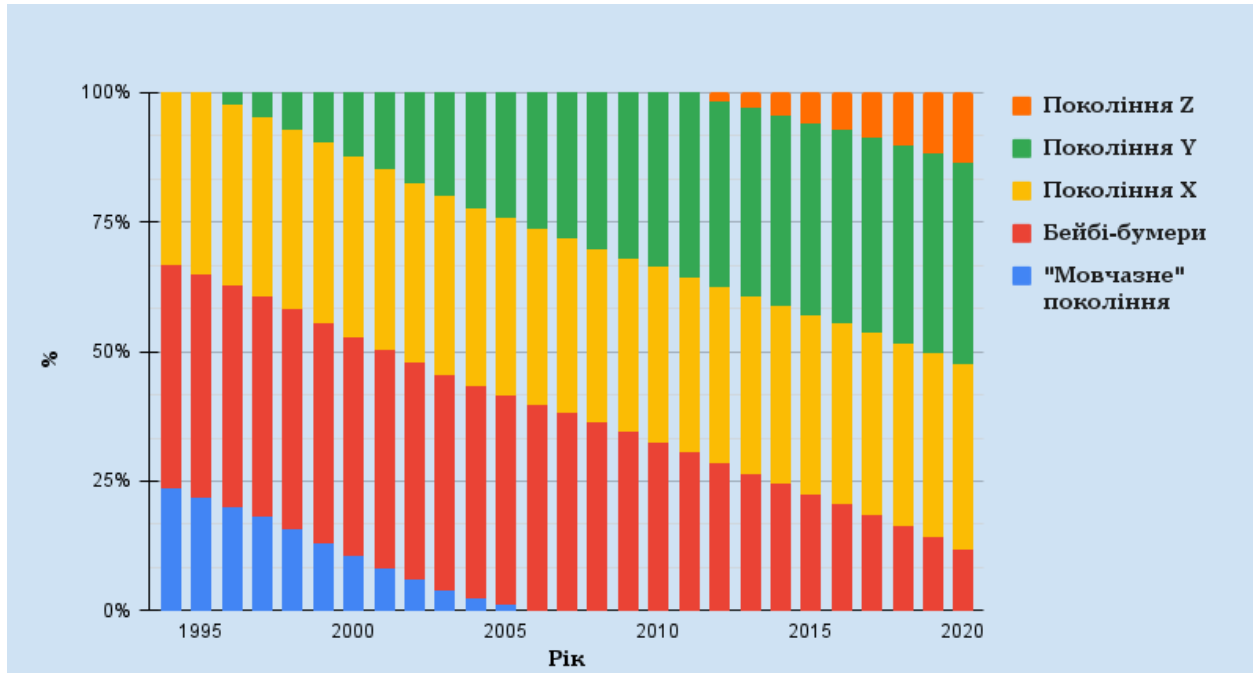


Рисунок 2.2. Структура поколінь в Україні у 1994–2020 рр.

Джерело: побудовано автором на основі даних Держстату України [14]

Міру змішування поколінь розрахуємо за чотирма індексами: індекс домінування Сімпсона (D_index), індекс різноманіття Шеннона (HS_index), індекс вирівняності Пієлу (J_index) та індекс Бріллюєна (HB_index) [15, с. 112–113; 16]. У Додатку Г представлені розраховані значення індексів для всього досліджуваного періоду.

Індекс домінування Сімпсона розраховується за такою формулою:

$$D = \frac{\sum n(n-1)}{N(N-1)} \quad (2.5)$$

де N – загальна кількість представників усіх поколінь, n – число представників окремого покоління.

Цей індекс показує домінування певного покоління та описує ймовірність того, що два випадковим чином відібрані представники будуть належати до одного й того ж покоління. Відповідно, значення індексу варіюється від 0 до 1, де 0 – абсолютне різноманіття (в кожному поколінні тільки по одному представнику), а 1 – абсолютна схожість (наявне тільки одне покоління). Це значить, що чим індекс менший, тим більша ймовірність того, що на одному підприємстві будуть представники різних поколінь, а, отже, і буде більша ймовірність появи робочих конфліктів. На рис. 2.3 зображена динаміка індексу для України в період з 1994 по 2020 рр.

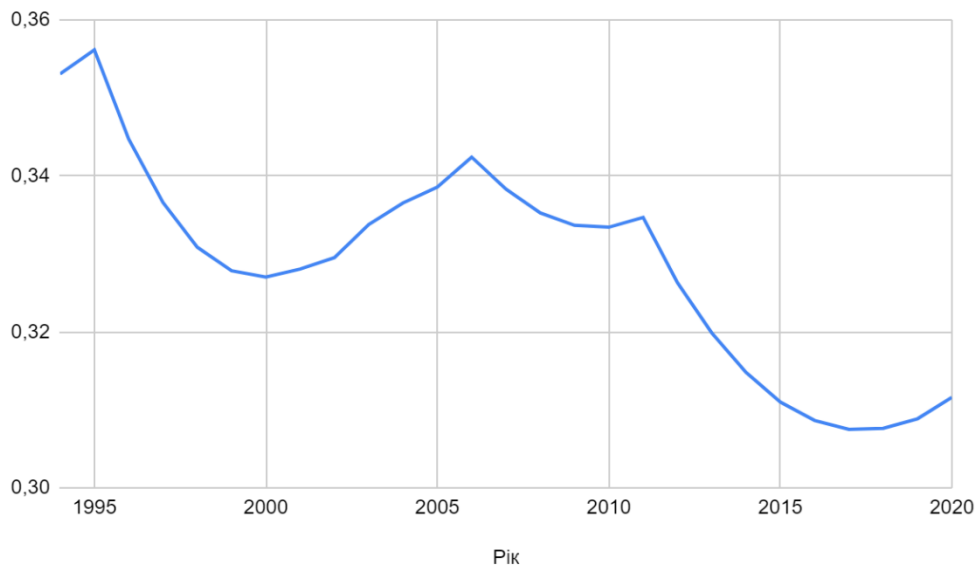


Рисунок 2.3. Індекс домінування Сімпсона для України

Джерело: розраховано автором

Як видно з рисунку, у період з 1995 по 2000 індекс різко впав, що говорить про зростання міри змішування поколінь на підприємствах і насамперед пов'язано з появою покоління Y серед працездатного населення. Потім зі «зникненням» представників «мовчазного» покоління серед працездатного населення, змішування поколінь почало падати, але з появою покоління Z – почало знову зростати (падіння індексу з 2012 року). За останні 2015–2020 рр. міра змішування не зазнавала суттєвих змін і відносно залишилась на рівні 2015 року, проте починаючи з 2018 року має слабо виражену тенденцію до зменшення.

Індекс різноманіття Шеннона розраховується за такою формулою:

$$HS = - \sum_{i=1}^s p_i \times \ln(p_i) \quad (2.6)$$

де p_i – частка представників i -го покоління серед представників усіх поколінь ($p_i = n_i/N$), s – кількість усіх поколінь.

Індекс показує міру різноманіття і зазвичай варіюється від 0 до 4,5. Нульове значення означає, що усі представники представлені тільки одним поколінням. Чим більший індекс, тим більше різноманіття, а, отже, тим більша ймовірність того, що на одному підприємстві будуть представники різних поколінь.

На основі індексу Шеннона розраховується індекс вирівняності Пієлу:

$$J = HS/H_{max} \quad (2.7)$$

де HS – індекс Шеннона; H_{max} – максимальне значення індексу Шеннона, яке розраховується як $\ln(s)$, де s – число поколінь.

Індекс вирівняності Пієлу показує те, наскільки близькими є представники кожного з поколінь (0 – немає близькості, 1 – повна близькість). Отже, чим більший індекс, то тим ближчими є представники різних поколінь у суспільстві.

На рис. 2.4 представлені індекси Шеннона та Пієлу для України в 1994–2020 рр. Аналіз рис. 2.4 показує схожі результати з індексом Сімпсона: періоди 1995–2000 рр. та 2012–2015 рр. характеризується зростанням міри змішування поколінь, а 2000–2006 рр. – падінням, інші роки відносно стабільні.

Індекс Бріллюєна розраховується за такою формулою:

$$HB = \frac{\ln(N!) - \sum \ln(n!)}{N} \quad (2.8)$$



Рисунок 2.4. Індекси Пієлу (J) та Шеннона (HS) для України

Джерело: розраховано автором

Індекс Бріллюєна більше акцентує свою увагу на різноманіття поколінь (їхню кількість). Але оскільки індекс складний для розрахунку (числа N і n досягають мільйонів), то ми скористуємося спрощеним варіантом, який був запропонований С. Харифаттананусорном та Т. Путтітануном [13, с. 7]:

$$HB = \frac{\ln(N^2) - \sum \ln(n^2)}{N} \times -10^6 \quad (2.9)$$

На рис. 2.5 представлений розрахунок для України. Аналіз рисунку показує, що в періоди 1996–2005 та 2012–2020 рр. індекс мав велике значення. Оскільки індекс показує різноманіття поколінь, то з рис. 2.2 не складно побачити, що саме в ці періоди кількість поколінь в Україні сягала чотирьох. А в періоди найменшого значення індексу (1994–1995 та 2006–2011 рр.) – їхня кількість була рівною трьом. У першому випадку на одному підприємстві була більша ймовірність, що будуть представники аж чотирьох поколінь, що потенційно призводить до більшої напруженості серед працівників та більшої кількості конфліктів.

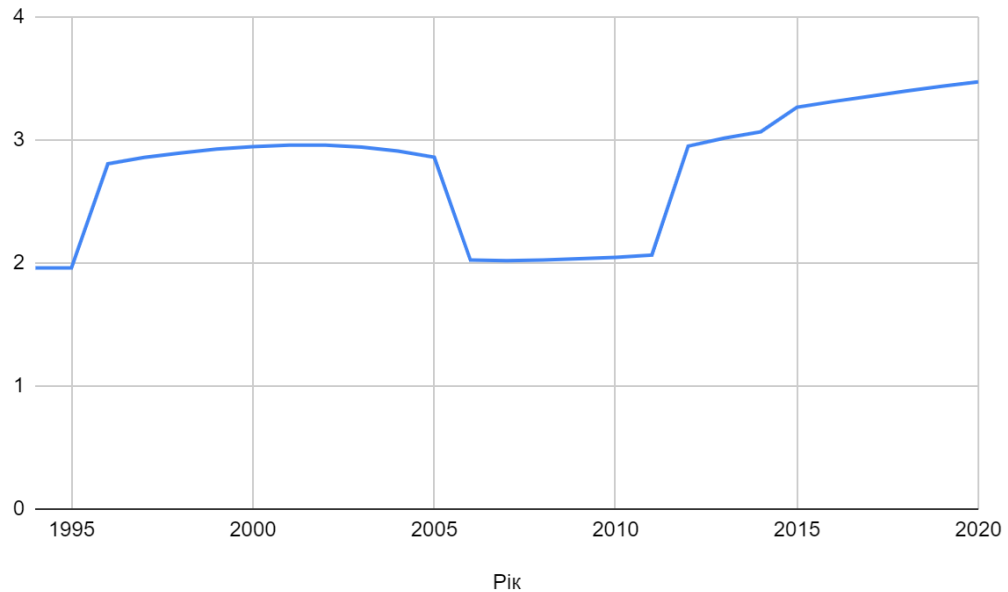


Рисунок 2.5. Індекс Бріллюена для України

Джерело: розраховано автором

Важливо подивитися на те, яким чином значення кожного з індексів співвідносяться між собою, щоб зрозуміти те, на скільки якісно вони відображають ситуацію зі змішуванням поколінь. Для цього подивимось на те, які показники кореляції між індексами (див. табл. 2.2).

Таблиця 2.2

Кореляція між індексами міри змішування поколінь

	D_INDEX	HB_INDEX	HS_INDEX	J_INDEX
D_INDEX	1.000000	-0.777241	-0.853623	-0.853623
HB_INDEX	-0.777241	1.000000	0.943306	0.943306
HS_INDEX	-0.853623	0.943306	1.000000	1.000000
J_INDEX	-0.853623	0.943306	1.000000	1.000000

Джерело: розраховано автором за допомогою Eviews

Аналіз показників кореляції показує, що індекси сильно корелюють між собою (усі значення по модулю більші 0,7). При цьому індекс Сімпсона (D_index) має з іншими індексами негативний зв'язок. Це пояснюється тим, що, як було вже зазначено, чим більший індекс Сімпсона, то тим менша міра змішування поколінь, а з іншими індексами – навпаки. Отже, можна зробити висновок, що усі чотири індекси придатні для проведення подальшого аналізу

2.3. Вплив змішування поколінь на економічний розвиток України

Використовуючи формулу специфікованої моделі (2.4) та розраховані індекси з пункту 2.2, ми зробили аналіз впливу кожного з індексів на залежну змінну (реальний ВВП) за допомогою регресійного аналізу в програмному пакеті EViews. Нами було побудовано чотири моделі.

Модель 1. Результати першої моделі представлені нижче:

Таблиця 2.3

Регресійна модель з індексом Сімпсона

Dependent Variable: LOG(RGDP)
 Method: Least Squares
 Sample: 1995 2020
 Included observations: 26

$$\text{LOG(RGDP)} = C(1) + C(2) * \text{LOG(WORK_POPULATION)} + C(3) * \text{LOG(RGFCF)} + C(4) * \text{LOG(RSAVINGS)} + C(5) * \text{INFLATION_CPI} + C(6) * \text{D_INDEX}$$

	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C(1)	87.92311	13.76715	6.386443	0.0000
C(2)	-4.153600	0.797330	-5.209387	0.0000
C(3)	0.277377	0.081797	3.391026	0.0029
C(4)	-0.061428	0.064839	-0.947394	0.3547
C(5)	-0.006029	0.024972	-0.241452	0.8117
C(6)	7.639192	2.753576	2.774280	0.0117
R-squared	0.884559	Mean dependent var	25.24335	
Adjusted R-squared	0.855699	S.D. dependent var	0.191013	
S.E. of regression	0.072560	Akaike info criterion	-2.209630	
Sum squared resid	0.105299	Schwarz criterion	-1.919300	
Log likelihood	34.72520	Hannan-Quinn criter.	-2.126026	
F-statistic	30.64974	Durbin-Watson stat	0.337826	
Prob(F-statistic)	0.000000			

Джерело: розраховано автором

Оцінка моделі показує, що збільшення індексу Сімпсона призводить до збільшення реального ВВП, що говорить про пряму залежність. Нагадуємо, що чим більший індекс Сімпсона, тим менша ймовірність виникнення конфліктів між поколіннями на робочому місці. Збільшення індексу Сімпсона на 1 % (або 0,01) призводить до збільшення реального ВВП на 0,0764 %.

На основі t-статистики та обраного рівня значимості 95 % можна зробити висновок, що параметр $C(6)$ є значимим – фактичне значення t перевищує критичне значення; значення p-value (Prob.) показує, що з ймовірністю 95 %

можна стверджувати, що значення коефіцієнту $C(6)$ не дорівнює 0. F-статистика показує нам адекватність моделі та демонструє вірність гіпотези про те, що всі коефіцієнти рівняння одночасно не є нулями. Значення Prob(F-statistic) є меншим за 0,05, а це значить, що з ймовірністю 95 % можна стверджувати, що всі коефіцієнти одночасно не є нулями, а, отже, модель є адекватною.

Аналіз отриманих результатів показує, що модель має високий ступінь пояснення залежної змінної, оскільки коефіцієнт детермінації рівний 87,92 % (тобто, саме на стільки відсотків пояснюється зміна реального ВВП за допомогою наших факторів, в тому числі змішування поколінь).

Модель 2. Результати другої моделі представлені нижче:

Таблиця 2.4

Регресійна модель з індексом Шеннона

Dependent Variable: LOG(RGDP)
 Method: Least Squares
 Sample: 1995 2020
 Included observations: 26
 $LOG(RGDP) = C(1) + C(2) * LOG(WORK_POPULATION) + C(3) * LOG(RGFCF) + C(4) * LOG(RSAVINGS) + C(5) * INFLATION_CPI + C(6) * HS_INDEX$

	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C(1)	80.91470	6.801913	11.89587	0.0000
C(2)	-3.423840	0.358561	-9.548843	0.0000
C(3)	0.196757	0.060006	3.278974	0.0038
C(4)	-0.025221	0.048011	-0.525322	0.6051
C(5)	-0.016555	0.017802	-0.929914	0.3635
C(6)	-1.512269	0.266693	-5.670451	0.0000
R-squared	0.938695	Mean dependent var		25.24335
Adjusted R-squared	0.923368	S.D. dependent var		0.191013
S.E. of regression	0.052877	Akaike info criterion		-2.842521
Sum squared resid	0.055920	Schwarz criterion		-2.552191
Log likelihood	42.95277	Hannan-Quinn criter.		-2.758916
F-statistic	61.24703	Durbin-Watson stat		0.650506
Prob(F-statistic)	0.000000			

Джерело: розраховано автором

Оцінка моделі показує, що збільшення індексу Шеннона призводить до зменшення реального ВВП, що говорить про обернену залежність. Нагадуємо, що чим більший індекс, тим більша ймовірність виникнення конфліктів між поколіннями на робочому місці. Збільшення індексу Шеннона на 1 призводить до зменшення реального ВВП на 1,51 %.

На основі t-статистики та обраного рівня значимості 95 % можна зробити висновок, що параметр $C(6)$ є значимим. F-статистика показує нам, що модель є адекватною, та демонструє вірність гіпотези про те, що всі коефіцієнти рівняння одночасно не є нулями з ймовірністю 95 %.

Аналіз отриманих результатів показує, що модель має високий ступінь пояснення залежної змінної, оскільки коефіцієнт детермінації рівний 93,87 % (тобто, саме на стільки відсотків пояснюється зміна реального ВВП за допомогою наших факторів, в тому числі індексом Шеннона).

Модель 3. Результати третьої моделі представлені нижче:

Таблиця 2.5

Регресійна модель з індексом Пієлу

Dependent Variable: LOG(RGDP)
 Method: Least Squares
 Sample: 1995 2020
 Included observations: 26

$$\text{LOG(RGDP)} = C(1) + C(2) * \text{LOG(WORK_POPULATION)} + C(3) * \text{LOG(RGFCF)} + C(4) * \text{LOG(RSAVINGS)} + C(5) * \text{INFLATION_CPI} + C(6) * \text{J_INDEX}$$

	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C(1)	80.91470	6.801913	11.89587	0.0000
C(2)	-3.423840	0.358561	-9.548843	0.0000
C(3)	0.196757	0.060006	3.278974	0.0038
C(4)	-0.025221	0.048011	-0.525322	0.6051
C(5)	-0.016555	0.017802	-0.929914	0.3635
C(6)	-2.096451	0.369715	-5.670451	0.0000
R-squared	0.938695	Mean dependent var	25.24335	
Adjusted R-squared	0.923368	S.D. dependent var	0.191013	
S.E. of regression	0.052877	Akaike info criterion	-2.842521	
Sum squared resid	0.055920	Schwarz criterion	-2.552191	
Log likelihood	42.95277	Hannan-Quinn criter.	-2.758916	
F-statistic	61.24703	Durbin-Watson stat	0.650506	
Prob(F-statistic)	0.000000			

Джерело: розраховано автором

Оцінка моделі показує, що збільшення індексу Пієлу призводить до зменшення реального ВВП, що говорить про обернену залежність. Чим більший індекс, тим більша ймовірність виникнення конфліктів між поколіннями на робочому місці. Збільшення індексу Пієлу на 0,01 призводить до зменшення реального ВВП на 0,021 %.

На основі t-статистики та обраного рівня значимості 95 % можна зробити висновок, що параметр $C(6)$ є значимим. F-статистика показує нам, що модель є адекватною, та демонструє вірність гіпотези про те, що всі коефіцієнти рівняння одночасно не є нулями з ймовірністю 95 %.

Аналіз отриманих результатів показує, що модель має високий ступінь пояснення залежної змінної, оскільки коефіцієнт детермінації рівний 93,87 % (тобто, саме на стільки відсотків пояснюється зміна реального ВВП за допомогою наших факторів, в тому числі індексом Пієлу).

Модель 4. Результати четвертої моделі представлені нижче:

Таблиця 2.6

Регресійна модель з індексом Бріллюена

Dependent Variable: LOG(RGDP)
 Method: Least Squares
 Sample: 1995 2020
 Included observations: 26
 $LOG(RGDP) = C(1) + C(2) * LOG(WORK_POPULATION) + C(3) * LOG(RGFCF) + C(4) * LOG(RSAVINGS) + C(5) * INFLATION_CPI + C(6) * HB_INDEX$

	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C(1)	72.59320	8.468729	8.571912	0.0000
C(2)	-3.113345	0.463144	-6.722200	0.0000
C(3)	0.266778	0.075703	3.524035	0.0021
C(4)	-0.024775	0.063614	-0.389457	0.7011
C(5)	-0.001002	0.022554	-0.044419	0.9650
C(6)	-0.136882	0.041650	-3.286492	0.0037
R-squared	0.896194	Mean dependent var		25.24335
Adjusted R-squared	0.870243	S.D. dependent var		0.191013
S.E. of regression	0.068806	Akaike info criterion		-2.315868
Sum squared resid	0.094686	Schwarz criterion		-2.025538
Log likelihood	36.10628	Hannan-Quinn criter.		-2.232263
F-statistic	34.53348	Durbin-Watson stat		0.513462
Prob(F-statistic)	0.000000			

Джерело: розраховано автором

Оцінка моделі показує, що збільшення індексу Бріллюена призводить до зменшення реального ВВП, що говорить про обернену залежність. Чим більший індекс, тим більша ймовірність виникнення конфліктів між поколіннями на робочому місці, оскільки більше поколінь в суспільстві. Збільшення індексу на 1 призводить до зменшення реального ВВП на 0,13 %.

На основі t-статистики та обраного рівня значимості 95 % можна зробити висновок, що параметр $C(6)$ є значимим. F-статистика показує нам адекватність моделі та демонструє вірність гіпотези про те, що всі коефіцієнти рівняння одночасно не є нулями з ймовірністю 95 %.

Аналіз отриманих результатів показує, що модель має високий ступінь пояснення залежної змінної, оскільки коефіцієнт детермінації рівний 93,87 % (тобто, саме на стільки відсотків пояснюється зміна реального ВВП за допомогою наших факторів, в тому числі індексом Бріллюена – кількістю поколінь у суспільстві).

Отже, побудувавши чотири моделі з різними індексами змішування поколінь, можемо зробити такі висновки. Покоління однозначно мають вплив на економічні цикли. Насамперед вплив проявляється в тому, що змішування поколінь на робочому місці призводить до появи конфлікту поколінь і додаткових витрат для їхнього вирішення. Така ситуація призводить до зменшення колективної продуктивності праці і, відповідно, до падіння економічного результату (наприклад, ВВП). Зростання міри змішування поколінь призводить до спаду економічної активності, і навпаки – зменшення міри змішування поколінь викликає пожвавлення економіки. Таким чином підприємствам та державі варто звертати увагу на конфлікти поколінь та намагатися запобігти їхній появі.

Слід також зазначити, що схожі результати отримали С. Харнфаттананусорн та Т. Путтітанун, які проаналізували вплив змішування поколінь на зростання ВВП. Вони зробили висновок, що в час, коли міра змішування поколінь є великою, економічне зростання (зростання ВВП) має тенденцію до уповільнення або набуття від'ємних значень [13, с. 6].

2.4. Потенційний зв'язок теорії поколінь з класичними циклами

До економічних циклів в економічній літературі відносять цикли різної тривалості: від коротких циклів Джозефа Кітчана до надвеликих циклів Елвіна Тоффлера. У табл. 2.7 представлена характеристика класичних циклів.

Економічні цикли в науковій літературі

Назва циклу та його тривалість	Причина виникнення
Джозефа Кітчина, 3–4 роки	Зростання реальних інвестицій в основний капітал з перевищенням пропозиції над попитом. Наслідком цього є те, що падає попит на інвестиції, що у свою чергу гальмує процес зростання виробництва.
Клемана Жюгляра, 7–11 років	«Будівельні» цикли, які, на відміну від циклів Кітчина, враховують коливання рівня інвестицій. Цикли пов'язані з формування нового основного капіталу на підприємстві.
Саймона Кузнеця, 15–25 років	Сам С. Кузнець пов'язував ці хвилі з демографічними процесами, проте нині ці цикли розглядаються як інфраструктурні цикли, в рамках яких масово оновлюються основні технології.
Миколи Кондратьєва, 45–60 років	Так звані «довгі хвилі» Кондратьєва, або К-цикли, пов'язані з науково-технічними революціями і як наслідок з потребами структурних змін в економіці, збільшення інвестицій
Джея Форрестера, 200 років	В основі циклів – потреба в трансформуванні матеріальних та енергетичних ресурсів
Елвіна Тофлера	Надвеликі цикли, які йдуть хвилями: аграрна хвиля (10 тис. років тому – XVI століття); індустріальна (XVI – сер. XX століття); та постіндустріальна (з сер. XX століття)

Джерело: [17, с 3–4]

Щоб проаналізувати те, з якими економічними циклами співвідноситься міра змішування поколінь проаналізуємо, чи є циклічним цей показник. На прикладі індексів змішування для України це буде складно зробити, оскільки наш аналіз охоплює короткий період у 26 років. Тому для аналізу було обрано розрахувати індекс змішування поколінь для світу за період 1950–2020 рр. На рис. 2.6 зображена структура поколінь у світі за вказаний період. У Додатку І представлені вхідні дані та логіка обчислення кількості представників того чи іншого покоління.

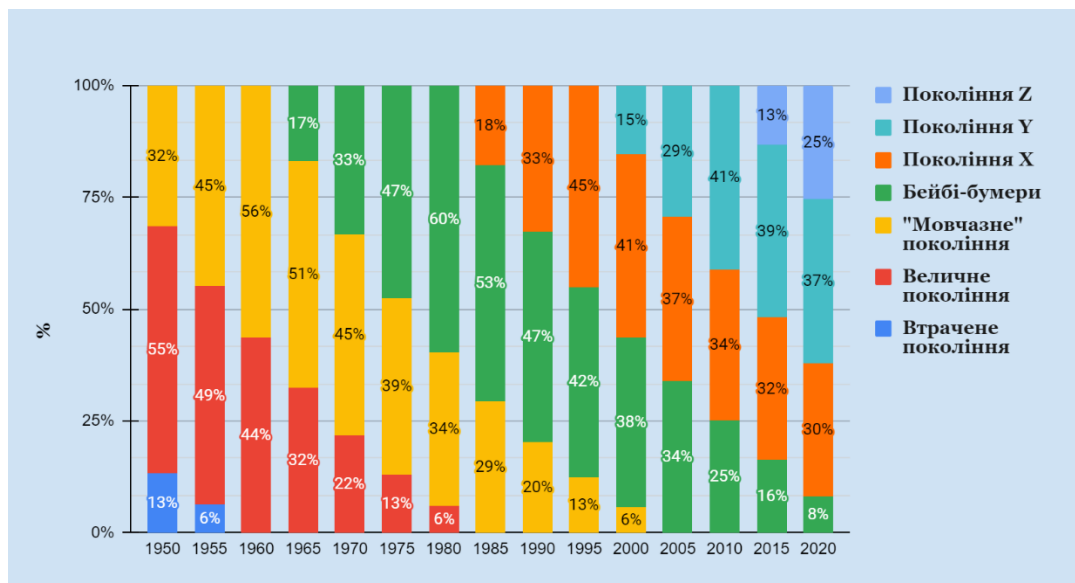


Рисунок 2.6. Структура поколінь у світі за 1950–2020 рр.

Джерело: розробка автора на основі [18]

На рис. 2.7 представлений розрахований індекс Сімпсона для світу, на прикладі якого проаналізуємо потенційний зв'язок з класичними циклами.

Аналіз рис. 2.7 вказує на те, що покоління мають циклічну тенденцію до змішування тривалістю 15–20 років. За останні 70 років були п'ять таких циклів. Зважаючи на висновки з п. 2.3 можна стверджувати, що змішування поколінь циклічно впливає на економічну активність. Оскільки на ми проаналізували індекс Сімпсона, то піки циклу індексу будуть відповідати дну економічного циклу, а дно індексу – піку економічного циклу, оскільки індекс Сімпсона має протилежний зв'язок з економічним результатом.

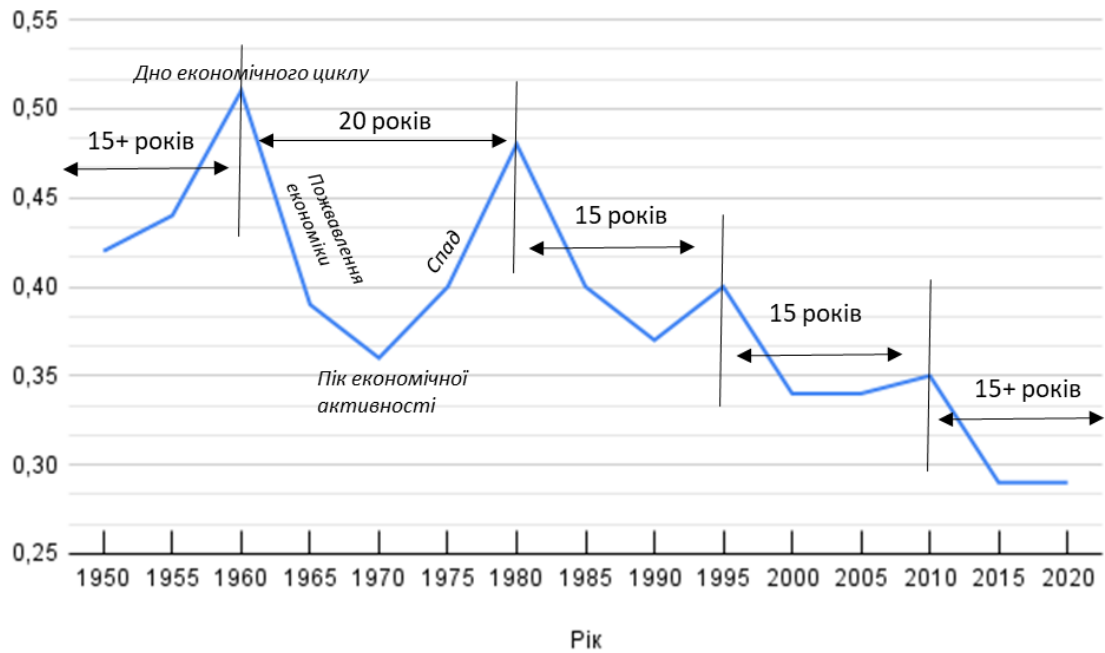


Рисунок 2.7. Індекс Сімпсона для світу та тривалість циклів змішування поколінь

Джерело: розраховано автором

З усіх економічних циклів подібна періодичність найбільш характерна для циклів Саймона Кузнеця (15–25 років). Зважаючи на це, аналіз взаємозв'язку змішування поколінь з циклами Кузнеця може стати наступним етапом розвитку даного дослідження.

Окрім цього, варто ще звернути увагу на «довгі хвилі» Кондратьєва та їхній взаємозв'язок з циклом поколінь (saeculum), оскільки порівняння початку і кінця «довгої хвилі» часто збігається з кульмінаційним моментом кризи або пробудження Гоува-Штрауса (табл. 2.8). З таблиці легко можна побачити, що для чотирьох з п'яти хвиль Кондратьєва існує така закономірність: початок хвилі пов'язаний з періодом пробудження циклу Гоува-Штрауса, а пік – з періодом кризи.

Таблиця 2.8

«Довгі хвилі» Кондратьєва та цикли поколінь Гоува-Штрауса

Хвиля Кондратьєва	Початок висхідної фази (старт)	Початок низхідної фази (пік)	Потенційний зв'язок з циклами поколінь
1	2	3	4
Перша	1780–90 рр.	1810–17 рр.	Початок хвилі припадає на кульмінаційний рік кризи революційного «природного століття» та збігається з кризовим обертом Гоува-Штрауса Американської революції. Пік хвилі припадає на початок пробудження циклу «Громадянська війна»
Друга	1844–51 рр.	1870–75 рр.	Початок припадає на кінець оберту пробудження циклу «Громадянська війна», а пік хвилі припадає на кінець кризи цього ж оберту
Третя	1890–96 рр.	1914–20 рр.	Початок хвилі припадає на кульмінаційний рік оберту пробудження циклу «Велична сила», а пік – майже збігається з початком кризи цього ж циклу
Четверта	1936–40 рр.	1966–71 рр.	Початок припадає на період кризи циклу «Велична сила», а пік – на початок періоду пробудження наступного циклу «Мілленіал»

Продовж. табл. 2.8

1	2	3	4
П'ята	1980–85 рр.	2000–07 рр.	Початок хвилі зібгається з кінцем періоду пробудження циклу «Мілленіал», а пік припадає на кризовий період цього ж циклу

Примітка: у таблиці наведені роки за [19, с. 51]

Джерело: розроблено автором

Можливим поясненням є те, що, як ми зазначали раніше, період кризи в циклі Гоува-Штрауса пов'язаний з розпадом старих інституцій внаслідок війн чи революцій та появою нових, а це в свою чергу впливає на економічний розвиток таким чином, що економіка зазнає втрат, а на оновлення інституцій потрібні додаткові ресурси, що і призводить до того, що економіка з пікового стану переходить у фазу спаду економічної активності. Проте це питання потребує більш детального аналізу.

Отже, окрім прямого впливу змішування поколінь на рівень економічної активності, потенційно виявлений зв'язок змішування поколінь з циклами Саймона Кузнеця тривалістю 15–25 років. «Природні століття» Гоува-Штрауса також потенційно можуть бути пов'язаними з «довгими хвилями» Кондратьєва.

Висновки до Розділу 2

Отже, провівши емпіричні дослідження ми виявили таке. По-перше, покоління можуть впливати на економічний розвиток тим, що чим більш різноманітним є суспільство щодо кількості та обсягу поколінь (змішування поколінь), тим більша ймовірність появи конфліктів поколінь на підприємствах, що призводять до зменшення продуктивності праці і негативно впливають на економічні результати підприємства.

По-друге, ми виявили, що такий вплив існує в українській економіці. Міра змішування поколінь впливає на реальний ВВП країни: чим більш змішане суспільство, тим меншим є реальний ВВП. При цьому в динаміці у разі збільшення міри змішування поколінь, ВВП має тенденцію до зменшення.

По-третє, ми виявили, що змішування поколінь має циклічну динаміку впродовж років (цикли 15-20 років), що потенційно можуть бути пов'язаними з циклами С. Кузнеця. Окрім цього, покоління самі по собі розвиваються циклічно (так званий «цикл покоління»), і ми виявили, що така циклічність може бути пов'язаною з «довгими хвилями» Кондратьєва.

По-четверте, оскільки конфлікти поколінь мають негативний вплив на економіку в цілому і на підприємство зокрема, то варто уміти їх ефективно вирішувати або запобігти їхній появі.

.

РОЗДІЛ 3. КОНФЛІКТ ПОКОЛІНЬ НА ПІДПРИЄМСТВІ

3.1. Причини виникнення конфліктів

Поведінка представників різних поколінь на підприємстві напряму залежить від особливостей їхньої поведінки в побуті. Насамперед, причиною виникнення різнобічних думок є полярність поглядів представників різних поколінь на життєві цінності, які в свою чергу сформовані психологічною програмою, що виникла в умовах їхнього виховання та навчання. Наприклад, бейбі-бумери найбільш схильні до проявлення командного духу та колективізму в компанії. Саме вони проявляють високу активність та оптимізм. Їхня історична епоха виховала у них серйозне ставлення до здоров'я та сім'ї. Стабільність для них важливіше, аніж динаміка, більш надіються на колектив або менеджмент у важливих питаннях. Покоління X більш виважене і самостійне, намагається виконувати роботу строго по регламенту, з хорошими технічними навичками, які здобуті традиційною освітою. Вони прагматики та індивідуалісти. Покладаються здебільшого на свої сили. Готові долати труднощі, проте не завжди діляться цінною інформацією. Покоління Y навчається постійно, відкрите до нового досвіду і швидко адаптується. Доволі вільні та комунікабельні, прихильники «гнучкого графіку». Нарешті, покоління Z має доволі швидкий тип мислення, гнучко реагують на події. Добре працюють у невизначеності, ставлять все під сумнів. Вже з цих характеристик можна зрозуміти, що темп роботи і підхід до проблем у цих поколінь доволі різний. Окрім цього умови праці та життя можуть виступати каталізатором виникнення непорозумінь серед працівників. Наприклад, умови коронакризи, – віддалена онлайн робота, виконання завдань just-in-time, необхідність швидко здобути новий навик, – ще більше показали спектр відмінностей різних поколінь [20, с. 8]. Отже, на практиці відмінності між різними поколіннями проявляються з двох взаємопов'язаних причин: по-перше, умови виховання та навчання, середовище розвитку, історична епоха, пануюча культура та модель поведінки, по-друге, об'єктивні умови на роботі, регламент,

що так чи інакше ставить рамки на поведінку будь-якого з чотирьох поколінь, і тут кожне з них адаптується по-різному. Варто підкреслити, що саме різні цінності, а не різниця у віці є причиною конфліктів.

А. Валіцкас та К. Якштайте провели у 2017 дослідження щодо ставлення представників різних поколінь до роботи та менеджменту в бізнес-організаціях за допомогою опитування. Вони отримали результати, представлені у табл. 3.1.

Таблиця 3.1

Індивідуальні характеристики представників різних поколінь, які вони самі собі прописували

Характеристика	Бейбі-бумери	Покоління Х	Покоління Y
Трудоголіки	63%	50%	15%
Відкриті до змін	38%	21%	77%
Велика повага до менеджера	42%	24%	2%
Лояльність до організації	83%	55%	4%
Робота в команді	38%	37%	50%
Відкриті до критики	21%	16%	26%
Хороша самооцінка	54%	39%	71%
У пріоритеті робота	67%	54%	11%
У пріоритеті особисте життя	4%	17%	34%
Егоїстичні	4%	10%	24%
Індивідуалісти	0%	10%	44%
Працюють поза нормою з радістю	46%	27%	9%
Амбіційні	13%	27%	68%
Мають підприємницькі якості	17%	16%	48%
Люблять формальні робочі відносини	17%	17%	8%

Джерело: [21, с. 113]

На прикладі трьох поколінь автори показали, що бейбі-бумери є трудоголіками, вони поважають свого менеджера, є лояльними до організації, де працюють, мають пріоритетом свою роботу та з радістю працюють поза своїм регламентованим робочим часом, зовсім не є індивідуалістами. Покоління Х також є трудоголіками, є менш, але досить лояльними до організації, мають у

пріоритеті роботи, але більше вважають своє особисте життя важливим, більш амбіційні, ніж бейбі-бумери. Покоління Y вирізняються своєю відкритістю до змін, хорошою самооцінкою, більше поважають своє особисте життя, ніж роботу, амбіційні та вважають, що мають підприємницькі якості. Водночас не люблять працювати поза робочим часом, мають меншу повагу до свого керівництва і практично не є лояльними до організації, в якій працюють.

Можна вирізнити три основи, на яких формуються конфлікти на підприємстві: конфлікт на основі поведінки, конфлікт на основі цінностей, конфлікт на основі ідентичності [20, с. 9].

Конфлікт на основі поведінки. Такий конфлікт виникає, коли відрізняються загальні шаблони поведінки. Найбільш яскраво це проявляється під час комунікації. Дослідження показують, що різні покоління погано спілкуються одне з одним. Опитування 3500 старших працівників показало, що 51% бейбі-бумерів і 66% працівників старшого віку спілкуються мало, або взагалі не спілкуються з молодшим поколінням. Загалом бейбі-бумери надають перевагу розмовам один на один. Покоління X використовує те, що на їх думку є найбільш ефективним. Покоління Y використовує швидкі повідомлення, чати, соціальні мережі, інколи пошту і є доволі лаконічними комунікаторами. Так як і Y, Z-покоління надає перевагу миттєвим повідомленням в чатах. Дослідження показують, що дві третіх цього покоління не полюбляють розмовляти по телефону. FaceTime або SnapChat є більш кращим варіантом для них. Також можуть використовувати електронну пошту. Така різниця у пререференціях веде до поганої комунікації всередині компанії. Через це вони працюють більш індивідуально, страждає командна робота. Завдання менеджменту нівелювати такий ефект організацією відкритих комунікацій. Проте і відкрита комунікація може призвести до незручностей. Іншим конфліктним шаблоном є реакція на зворотний відгук. Покоління бейбі-бумерів позитивно реагує на не часті відгуки, в той час як покоління Y і Z завжди знаходяться в «режимі навчання», а відтак часто очікують на фідбек і оцінку. Критичною може виявитися ситуація, коли менеджер покоління Y буде давати фідбек поколінню бейбі-бумерів –

представник цього покоління не сприйматиме часті відгуки позитивно, і може працювати відтак менш продуктивно [20, с. 9].

Конфлікт на основі цінностей. Такий конфлікт виникає, коли дії працівників залежать від їхніх цінностей і мотивацій, а ті в свою чергу доволі відрізняються у різних поколінь, згідно досліджень. Такі цінності можуть бути або зовнішніми, або внутрішніми. Бейбі-бумери вважають, що повсякденна важка робота необхідна, а роботодавець повинен її завжди гідно оплачувати. Вони мотивуються від отримання підвищення, нової посади, кутового офісу або місця на паркінгу. Покоління X цінує свободу та незалежність в роботі, тримають чудовий баланс між роботою та особистим життям. Покоління Y тут схоже на X. Також вони цінують свої особисті внутрішні досягнення, або здобуття нових навичок, які зроблять їх роботу більш ефективною. Хоча це покоління також мотивується і зовнішніми факторами. Покоління Z дуже цінує внутрішню мотивацію, проте також і фінансову стабільність. Їм подобається працювати, але вони не готові жертвувати особистим заради роботи. Таким чином, бейбі-бумери вважають, що молодші не готові сприймати речі такими, якими вони є, а молодші навпаки – вважають бейбі-бумерів такими, які тримаються статусу-кво [20, с. 9].

Конфлікт на основі ідентичності. Цей конфлікт базується на тому, як себе різні покоління ідентифікують і порівнюють з іншим. Кожна людина так чи інакше ідентифікує себе з групою інших людей. Як правило, представники одного покоління ідентифікують себе як одна група, проте є випадки коли в одну групу можуть входити представники різних поколінь і там вони почувають себе комфортно. Коли вже різні групи починають співпрацювати, виникають конфлікти і непорозуміння. Наприклад бейбі-бумери і покоління X люблять свободу рішень, що дається від менеджерів. Також їх властиво вважати, що всі представники їхнього покоління володіють усіма стереотипними характеристиками, що може бути часто неправдою. Тут небезпека в тому, що на деяких учасників групи «навішується ярлик». Це призводить до конфліктів всередині групи. Правда також те, що незалежно від того, до якого покоління належить людина, якщо вона довго працюватиме в іншій групі, там вона себе

почуватиме комфортно з часом. Загалом, менеджмент повинен продумати систему взаємодії між різними групами для успішного виконання спільних задач без стереотипів і упереджень [20, с. 9-10].

3.2. Рекомендації щодо усунення конфліктів та запобігання їхньому виникненню

Для забезпечення ефективної роботи представників різних поколінь, менеджери повинні застосовувати індивідуальні інструменти та методи роботи з ними. Тобто, кожне покоління повинно бути опрацьоване менеджером індивідуально. Проте, це лише частина стратегії. В першу чергу на підприємстві повинні бути встановленими чіткі норми поведінки, рамки яких нівелюють великі розбіжності поведінки, динамічну її зміну. Коли сформована загальна внутрішня система цінностей, працівники відразу мають орієнтир, і бачать спільну ідеологію, культуру в компанії, якої і намагаються триматися. Це допомагає уникнути конфліктів. Коли ж вони виникли, вирішувати їх можна по-різному. По-перше, це конструктивна розмова конфліктуючих сторін, де кожен повинен бути налаштований на відкритість та сприйняття незвичної, а можливо прямо протилежної точки зору. По-друге, намагання неемоційно, нейтрально підійти до питання, намагатися знайти спільні інтереси. Працівник повинен пам'ятати, що хоча індивідуальність це добре, але в командній роботі важливо вміти прислуховуватися до іншого колеги. Не варто змінювати свої цінності під інші, варто діяти просто толерантно.

Ще одним способом вирішення конфлікту є медіація. Медіатор – це нейтральна сторона конфлікту, яка дає змогу провести переговори між тими, хто конфліктує. І зробити це мирним шляхом із знаходженням компромісу. Оскільки кінцеве рішення приймає медіатор, то між працівниками з меншою ймовірністю виникне подальша суперечка. Медіатор, наче міст між двома поколіннями, може знайти точку дотику між ними і вказати на компроміс. Водночас для того, щоб виконувати роль хорошого медіатора, менеджер повинен розуміти тонкості

людини кожного типу покоління. На основі цього менеджер має підібрати відповідний підхід до індивідуальної роботи з такою людиною. Результатів такого вирішення конфлікту може бути декілька. По-перше, це ліквідація нестачі інформації для однієї зі сторін. Сторона вивчає нову інформацію і праця продовжується. По-друге, це поступка. Це ситуація коли одна із сторін не згодна з рішенням, проте поступається на користь того, що вирішив медіатор. По-третє, компроміс – ситуація коли обидві сторони йдуть на поступки, тут виникає більше відчуття справедливості. Останнє, це співпраця, коли обидві сторони доходять до рішення, яке прийнятне для обох.

Загалом, важливо зазначити, що в сучасних ринкових умовах ситуації доволі мінливі, а завдання динамічні. Спільна праця різних поколінь загрожує частим непорозумінням. Менеджменту необхідно або проводити при наймі відповідне ознайомлення і підготовку людей до подібного мінливого темпу роботи, або підбирати різні покоління на різні проекти, які мають зовсім непов'язані завдання.

На рис. 3.1 ми пропонуємо ознайомитись з алгоритмом запобігання конфліктів між поколіннями на підприємствах. У випадку, якщо підприємство, на якому працюють представники різних поколінь, не буде діяти для усунення конфліктів поколінь, то такі конфлікти будуть виникати. Це призведе, як ми вже зазначали, до витрат часу і ресурсів підприємства для їхнього усунення та, відповідно, до зменшення продуктивності праці. У результаті відбудеться падіння економічного випуску підприємства, що матиме негативний вплив на економіку.

Для запобігання конфліктів поколінь на підприємстві ми пропонуємо проведення низки заходів. Насамперед менеджеру, який керує представниками різних поколінь, варто знати, якими характеристиками володіють ці покоління, що є мотивуючим фактором для них. Варто також проводити тренінги чи навчання з підопічними для виховання толерантності до інших поколінь та збільшення обізнаності працівників про наявні відмінності між ними. Менеджеру варто також налагодити правильно комунікацію, оскільки кожне покоління має ті способи комунікації, яким вони надають перевагу. Ефективним кроком буде

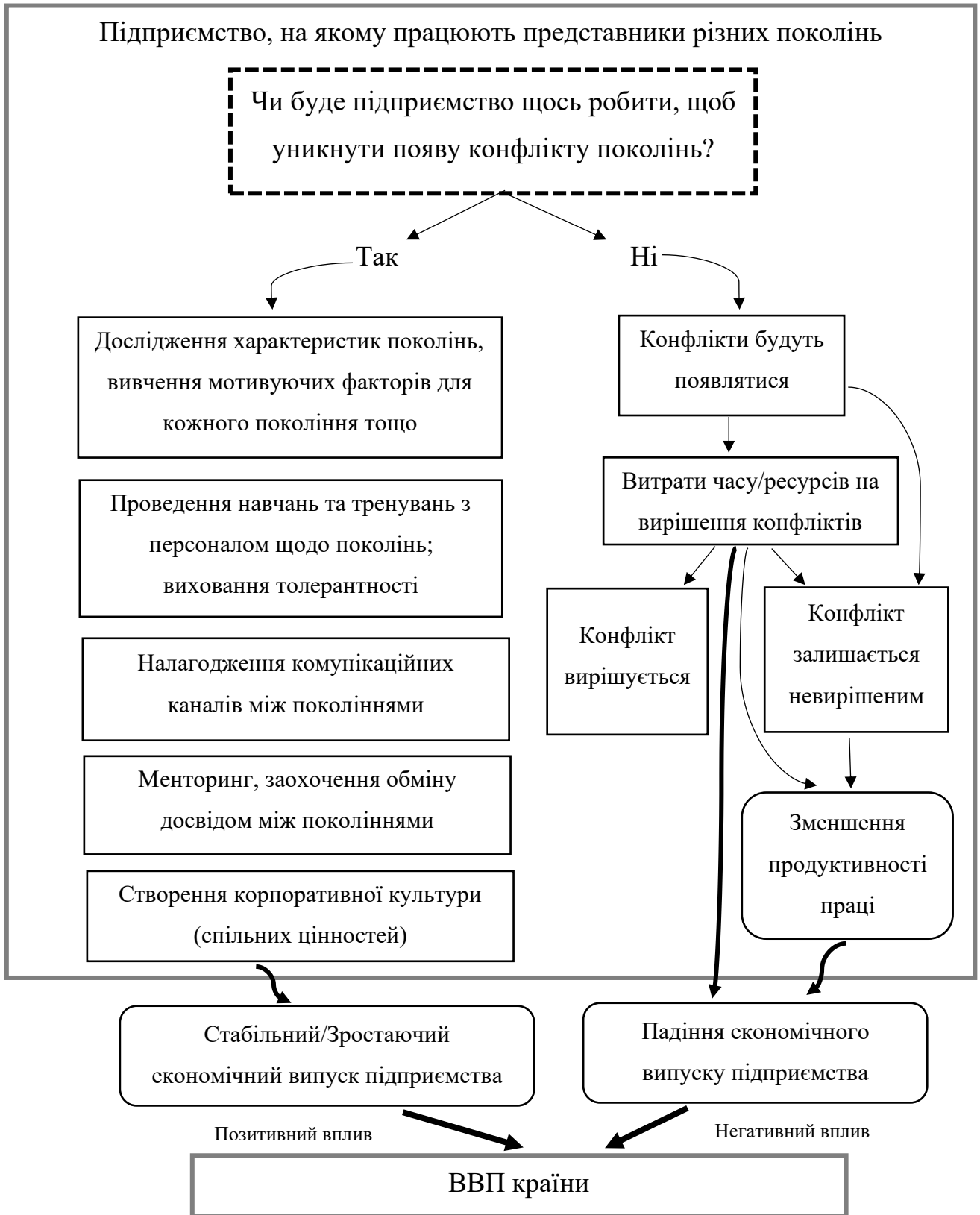


Рисунок 3.1

Джерело: авторська розробка

практикування менторингу із заохоченням обміну досвідом між поколіннями. Варто також зазначити те, що останній має потенціал до збільшення колективних зусиль у праці, а, отже, і збільшення продуктивності праці. Ще одним пунктом, який ми пропонуємо, є корпоративна культура, яка допоможе представникам різних поколінь більше концентруватися на спільних цінностях, ніж на своїх особистих. Ці заходи, на нашу думку, призведуть до того, що економічний результат підприємства не тільки буде стабільним, а ще й матиме потенціал до зростання. І це у свою чергу дасть позитивний вплив на економіку в цілому.

Висновки до Розділу 3

Отже, дослідивши таке явище як «конфлікт поколінь» на підприємствах ми можемо стверджувати таке. По-перше, причиною конфлікту поколінь може бути на основі поведінки (різні покоління мають різні шаблони поведінки), на основі цінностей (кожне покоління має притаманні їй цінності) та на основі ідентичності (пов'язаний з самоідентифікацією поколінь).

По-друге, для уникнення конфліктів підприємство може впроваджувати такі рішення: навчання працівників щодо поколінь; налагодження правильних комунікаційних каналів; створення корпоративної культури зі спільними для всіх цінностями; менторинг та заохочення обміну досвідом між поколіннями.

ВИСНОВКИ

В умовах циклічного розвитку економіки важливо знати і розуміти, що є причиною виникнення таких циклів. Тому це питання займає досить вагоме місце серед науковців-економістів, які прагнуть виявити ті причини, аналіз яких дасть змогу зробити ефективний прогноз майбутнього циклу. Нами було виявлено, що одна з причин циклічності економіки пов'язана з теорією поколінь, яка малодосліджена економістами.

Класичною теорією поколінь є теорія Гоува-Штрауса, відповідно до якої покоління – це певна група людей, яка народилась у однаковий проміжок часу (близько 20-и років). Покоління включає людей, які мають схожі цінності, переконання та поведінку, оскільки люди одного покоління переживають однієї ті ж самі соціальні та культурні події в приблизно однаковий період свого життя. Нинішня структура суспільства в основному складається з п'яти поколінь: «мовчазного» покоління, покоління бейбі-бумерів, покоління X, покоління Y, покоління Z. Кожне покоління проходить свій 80-річний цикл через чотири оберти: підйом, пробудження, спад і кризу. Цикл покоління – це періодична зміна криз, під час яких часто через війни чи революції руйнуються старі інститути, а на їх місці починають з'являтися нові, з пробудженнями.

Дослідивши зв'язок теорії поколінь з економічними циклами нами були визначені два зв'язки:

- 1) зв'язок змішування поколінь з підйомами та спадами в економіці; потенційний зв'язок змішування поколінь з циклами С. Кузнеця
- 2) потенційний зв'язок циклів покоління з «довгими хвилями» Кондратьєва.

Щодо першого зв'язку, то ключовим поняттям є змішування поколінь. Оскільки кожне покоління має свої цінності та поведінку, то одночасна присутність на підприємстві представників різних поколінь неминуче призводить до зіткнення різних цінностей та різних моделей поведінки, що призводить до виникнення робочих конфліктів між різними поколіннями. Для усунення таких

конфліктів люди мають витратити свій час, а компанія – додаткові ресурси. Це призводить до зменшення колективної продуктивності праці і до падіння економічного результату підприємства, а в контексті економіки країни – до падіння економічної спроможності країни (тобто, до економічного спаду). Нами емпірично було підтверджено такий вплив змішування поколінь на економіку на прикладі України. Ми виявили, що зростання міри змішування поколінь на підприємстві призводить до спаду економічної активності, і навпаки – зменшення міри змішування поколінь викликає пожвавлення економіки.

Окрім того, ми виявили те, що міра змішування поколінь в часі не є лінійною, а має свої цикли, які за своєю тривалістю схожі до циклів С. Кузнеця. Тому в майбутньому ця тема може бути дослідження для підтвердження чи спростування зв'язку змішування поколінь з цими циклами.

Щодо другого зв'язку, то ми виявили таку закономірність, що часто початок «довгої хвилі» Кондратьєва припадає на оберт пробудження циклу поколінь, а пік – на оберт кризи. Ймовірно, що період криз Гоува-Штрауса через війни чи революції збігається в часі з піком «довгих хвиль». Проте це питання теж може бути дослідженим. Подібні дослідження допоможуть побачити зв'язок теорії поколінь не тільки з фактичними періодами спаду чи підйому, а й з класичними економічними циклами.

Оскільки ми емпірично підтвердили, що змішування поколінь та, відповідно, конфлікти поколінь негативно впливають на економічний результат, то нами були розроблені рекомендації, яких може дотриматися підприємство для пом'якшення чи уникнення конфліктів поколінь. Отже, для підвищення продуктивності праці підприємство має:

- 1) знати характеристику тих поколінь, що працюють на підприємстві; розуміти їхні цінності та мотивуючі фактори;
- 2) проводити навчання серед працівників, виховуючи толерантність до цінностей інших поколінь та підвищуючи знання працівників про інші покоління;
- 3) правильно налагодити комунікацію між працівниками;

- 4) проводити практику менторства та заохочувати покоління обмінюватися досвідом
- 5) вибудувати корпоративну культуру зі спільними для всіх працівників цінностями.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Онищенко А. С. Покоління як соціологічна категорія. *Наукові праці [Чорноморського державного університету імені Петра Могили комплексу «Києво-Могилянська академія»]. Сер. : Соціологія.* 2014. Т. 234, № 222. С. 60–63. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Npchdusoc_2014_234_222_14 (дата звернення: 19.05.2022).
2. Исаева М. А. Поколение. *Знание. Понимание. Умение.* 2011. №1. URL: http://www.zpu-journal.ru/zpu/contents/2011/1/Isaeva_Generation/44_2011_1.pdf (дата звернення: 20.05.2022).
3. Глотов М. Б. Поколение как категория социологии. *Социологические исследования.* 2004. № 10. С. 42–48.
4. Денисенко М. П., Давиденко Н. В. Теорія поколінь та її вплив на сучасний бізнес. *Економіка та держава.* 2020. № 1. С. 46–49. DOI: 10.32702/2306-6806.2020.1.46 (дата звернення: 24.05.2020).
5. Strauss W. *Generations: The history of America's future, 1584 to 2069.* New York : Quill, 1991. 538 с.
6. Andersen R. Against generations. *Aeon.* 2015. URL: <https://aeon.co/essays/generational-labels-are-lazy-useless-and-just-plain-wrong> (дата звернення: 05.06.2020).
7. Нехлюдова В. Теорія поколінь: в чому її суть, основні принципи і як, знаючи про неї, знайти спільну мову з людьми. *УНІАН.* 2021. URL: <https://www.unian.ua/society/shcho-take-teoriya-pokolin-yak-virishiti-konflikt-batkiv-i-ditey-novini-ukrajini-11530324.html>
8. Коваль Н. В., Биба В. А. Використання теорії поколінь в менеджменті персоналу. *Ефективна економіка.* 2020. № 10. DOI: [10.32702/2307-2105-2020.10.62](https://doi.org/10.32702/2307-2105-2020.10.62) (дата звернення: 07.06.2022).

9. Strauss W., Howe N. The fourth turning: an American prophecy: what the cycles of history tell us about America's next rendezvous with destiny. New York : Broadway Books, 1997. 367 с.
10. The Four Turnings. *LifeCourse Associates*. URL: <https://www.lifecourse.com/about/method/the-four-turnings.html> (дата звернення: 11.06.2022).
11. Generational Archetypes. *LifeCourse Associates*. URL: <https://www.lifecourse.com/about/method/generational-archetypes.html> (дата звернення: 11.06.2022).
12. Швецова Н. Є. Особливості циклічного розвитку глобальної економіки. Вісник Донецького національного університету. Серія В. Економіка і право. 2014. №2. С. 205–209. URL: <https://jvestnik-c.donnu.edu.ua/article/view/623> (дата звернення: 13.06.2022).
13. Harnphattanusorn S., Puttitanun T. Generation gap and its impact on economic growth. *Heliyon*. 2021. Т. 7, № 6. URL: <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2021.e07160> (дата звернення: 01.06.2022).
14. Статеві-віковий склад населення. Держстат України. URL: http://database.ukrcensus.gov.ua/MULT/Dialog/statfile_c_files/stat_vik.html (дата звернення: 01.06.2022).
15. Грод І. М., Шевчик Л. О. Застосування інформативних індексів з метою оцінки біорізноманіття екосистем. *Сучасні інформаційні технології та інноваційні методики навчання: досвід, тенденції, перспективи*. 2020. №5. URL: http://dspace.tnpu.edu.ua/bitstream/123456789/15381/1/38_Hrod_Shevchyk.pdf (дата звернення: 02.06.2022).
16. Brillouin D – SDR-IV Help. Pisces Conservation Ltd - Ecological software for professionals, amateurs and students. URL: <http://www.pisces-conservation.com/sdrhelp/index.html?brillouind.html> (дата звернення: 11.06.2022).

17. Воронкова Т. Є., Несенюк А. С. Циклічність світового розвитку та закономірності виникнення економічних криз. *Ефективна економіка*. 2019. № 11. DOI: [10.32702/2307-2105-2019.11.63](https://doi.org/10.32702/2307-2105-2019.11.63) (дата звернення: 11.06.2022).
18. World Population Prospects 2019. Data Query. *United Nations*. URL: <https://population.un.org/wpp/DataQuery/> (дата звернення: 14.06.2022).
19. Мягкий М. Теорія довгих хвиль Кондратьєва: тенденції та протиріччя. *Вісник КНУ: Економіка*. 2009. С. 50–53. URL: http://bulletin-econom.univ.kiev.ua/wp-content/uploads/2016/01/110_14.pdf (дата звернення: 14.06.2022).
20. A Study of Generational Conflicts in the Workplace / S. H. Appelbaum та ін. *European Journal of Business and Management Research*. 2022. Т. 7, № 2. С. 7–15. URL: <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2022.7.2.1311> (дата звернення: 07.06.2022).
21. Valickas A., Jakštaitė K. Different Generations' Attitudes Towards Work And Management In The Business Organizations. *Human Resources Management & Ergonomics* . 2017. Т. 11 № 1, С. 108–119. 12р.
22. Generations. *LifeCourse Associates*. URL: <https://www.lifecourse.com/about/method/timelines/generations.html> (дата звернення: 11.06.2022).
23. Ukraine. World Bank. URL: <https://data.worldbank.org/country/ukraine> (дата звернення: 01.06.2022).

ДОДАТКИ

Перелік поколінь Гоува-Штрауса

Назва	Роки дитинства	Архетип
Артуріанське покоління	1433–1460 рр.	Громадський
Гуманістичне покоління	1460–1482 рр.	Адаптивний
Реформаційне покоління	1483–1511 рр.	Ідеаліст
Репресійне покоління	1512–1540 рр.	Реагуючий
Єлизаветське покоління	1541–1565 рр.	Громадський
Парламентське покоління	1566–1587 рр.	Адаптивний
Пуританське покоління	1588–1617 рр.	Ідеаліст
Рицарське покоління	1618–1647 рр.	Реагуючий
Славетне покоління	1648–1673 рр.	Громадський
Покоління просвітлення	1674–1700 рр.	Адаптивний
Покоління пробудження	1701–1723 рр.	Ідеаліст
Покоління свободи	1724–1741 рр.	Реагуючий
Республіканське покоління	1742–1766 рр.	Громадський
Компромісне покоління	1767–1791 рр.	Адаптивний
Трансцедентне покоління	1792–1821 рр.	Ідеаліст
Позолочене покоління	1822–1842 рр.	Реагуючий
Прогресивне покоління	1843–1859 рр.	Громадський
Місіонерське покоління	1860–1882 рр.	Адаптивний
Втрачене покоління	1883–1900 рр.	Ідеаліст
Величне покоління	1901–1924 рр.	Реагуючий
Мовчазне покоління	1925–1942 рр.	Адаптивний
Покоління бейбі-бумерів	1943–1960 рр.	Ідеаліст
Невідоме покоління (X)	1961–1981 рр.	Реагуючий
Покоління Y (мілленіали)	1982–2004 рр.	Громадський
Покоління Z	2005–? рр.	Адаптивний

Джерело: [9, с. 70; 22]

Вхідні дані

year	rgdp	work_population	rgfcf	rsavings	inflation_cpi
1995	77156382576	24089176	15074648109	18059438628	3,767
1996	69440744318	23926273	12054749227	13873488764	0,803
1997	67357521989	23766658	12492305163	12654997006	0,159
1998	66077729071	23622243	13032249587	12112475705	0,106
1999	65945573613	23474773	13125806379	14806557974	0,227
2000	69836362456	23315574	14785580102	14617039075	0,282
2001	75981962352	23135576	15653753530	16629418433	0,120
2002	80039131086	22978598	16104802422	19106702710	0,008
2003	87656142929	22844708	19673628573	20960175462	0,052
2004	97995493999	22702660	23534075257	27345393407	0,090
2005	101005161395	22538708	24465101412	22153832929	0,136
2006	108652687156	22371804	29616567270	21082305382	0,091
2007	117579422924	22455478	36581374574	23759424361	0,128
2008	120217307398	22353050	36133508608	19485742194	0,252
2009	102020653239	22255845	18184985923	12314476051	0,159
2010	106195342826	22161401	18794455918	14807976935	0,094
2011	111977977453	22024493	20024717455	13126491400	0,080
2012	112148536670	21921474	20677217394	13792149244	0,006
2013	112199495949	21823579	19026164911	8848584709	-0,002
2014	100891026579	21661893	13582313004	9989853166	0,121
2015	91030959455	21538688	12333517970	19532584751	0,487
2016	93253008739	21426851	14854637521	18400758368	0,139
2017	95453753896	21297839	17240946031	16096948381	0,144
2018	98783526701	21154891	20101188273	13456455362	0,110
2019	101944109454	21013649	22458729574	12523842523	0,079
2020	97866338856	20425900	16978799558	11397197208	0,027

Джерело: [23]

Таблиця Б.2

Описова статистика змінних

	RGDP	INFLATION_CPI	RGFCF	RSAVINGS	WORK_POPULATION
Mean	9.34E+10	0.294747	1.91E+10	1.62E+10	22395453
Median	9.79E+10	0.120153	1.77E+10	1.48E+10	22362427
Maximum	1.20E+11	3.767462	3.66E+10	2.73E+10	24089176
Minimum	6.59E+10	-0.002389	1.21E+10	8.85E+09	20425900
Std. Dev.	1.69E+10	0.727490	6.62E+09	4.52E+09	965931.7
Skewness	-0.308674	4.430878	1.389035	0.587105	-0.007660
Kurtosis	1.890436	21.61750	4.385776	2.740414	2.220296
Jarque-Bera	1.746604	460.5706	10.44121	1.566666	0.658854
Probability	0.417570	0.000000	0.005404	0.456881	0.719336
Sum	2.43E+12	7.663410	4.97E+11	4.21E+11	5.82E+08
Sum Sq. Dev.	7.18E+21	13.23105	1.10E+21	5.10E+20	2.33E+13
Observations	26	26	26	26	26

Джерело: розраховано автором у Eviews

Чисельність представників поколінь в Україні, осіб

Рік	Silent Generation	Baby Boomer	Gen X	Gen Y	Gen Z
1994	7466514	13779694	10526971		
1995	6946085	13663028	11156152		
1996	6380731	13544008	11078265	742629	
1997	5694019	13409636	10990567	1461460	
1998	4935707	13289912	10917952	2198461	
1999	4057909	13170271	10839890	2999451	
2000	3240866	13055252	10771038	3785516	
2001	2487017	12928541	10700149	4552118	
2002	1834835	12779862	10610508	5332938	
2003	1 186335	12662835	10584673	6078740	
2004	719437	12524644	10541022	6789491	
2005	370695	12378026	10497604	7455662	
2006		12223180	10452447	8090480	
2007		11770092	10409510	8696340	
2008		11162644	10361080	9258026	
2009		10552206	10308741	9776701	
2010		9916936	10264741	10264846	
2011		9200266	10223981	10734640	
2012		8522863	10183571	10724753	461601
2013		7850302	10143762	10752810	888771
2014		7185820	10099243	10752237	1299177
2015		6203871	9545603	10188589	1609397
2016		5577408	9501049	10174765	1974078
2017		4974379	9452905	10162267	2327234
2018		4342585	9403821	10144835	2697880
2019		3715395	9347828	10128396	3088757
2020		3073476	9289164	10111133	3500480

Джерело: обчислено автором на основі даних з Держстату України [14]

Індекси змішування поколінь для України

Рік	D_index	HS_index	HB_index	J_index
1994	0,353079	1,068632	1,9614	0,770855
1995	0,356169	1,062803	1,960475	0,76665
1996	0,344749	1,141143	2,807027	0,823161
1997	0,336595	1,182284	2,85886	0,852838
1998	0,330867	1,20863	2,894722	0,871842
1999	0,327834	1,222761	2,927215	0,882036
2000	0,327022	1,225439	2,947581	0,883967
2001	0,328062	1,218397	2,959433	0,878888
2002	0,329529	1,205417	2,959439	0,869524
2003	0,333765	1,179917	2,943188	0,85113
2004	0,336535	1,155117	2,910614	0,833241
2005	0,338569	1,130211	2,860132	0,815275
2006	0,342417	1,08476	2,024661	0,782489
2007	0,33831	1,091076	2,019192	0,787045
2008	0,335264	1,095699	2,02589	0,790379
2009	0,333668	1,098107	2,035282	0,792117
2010	0,33342	1,098481	2,04731	0,792387
2011	0,334676	1,09658	2,065195	0,791015
2012	0,326303	1,156796	2,951343	0,834452
2013	0,319874	1,191876	3,016112	0,859757
2014	0,314804	1,217592	3,067111	0,878307
2015	0,310997	1,236768	3,267743	0,89214
2016	0,308636	1,250259	3,313766	0,901871
2017	0,307502	1,258945	3,356104	0,908137
2018	0,307626	1,263332	3,398762	0,911301
2019	0,308852	1,263362	3,437428	0,911323
2020	0,311598	1,257652	3,473256	0,907204

Джерело: обчислення автора [14; 15, с. 112–113; 16]

Населення світу за віковими групами, тис. осіб

Age	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59
1950	239488	222896	196163	169236	164473	147563	128450	107722	88674
1955	255371	232637	215829	189433	162531	157012	138918	120107	97658
1960	257985	248984	226721	209608	183031	155427	149151	130424	109466
1965	304328	252276	243201	220676	203346	176285	147801	140160	119924
1970	370848	298471	247308	238132	214924	197371	169732	139907	130546
1975	400257	364789	294190	243513	233575	209782	191059	162413	130909
1980	449746	395072	359396	289865	238555	228343	203360	183250	153161
1985	496129	444469	390205	355119	285527	233895	221934	195489	173017
1990	518869	490173	438507	385595	350133	280554	227917	213991	185445
1995	524436	511301	483642	433843	380503	344174	273612	220280	203173
2000	568145	517287	505356	478114	428112	373778	336199	264787	209514
2005	622164	560548	511318	499702	471989	420747	364457	325570	253710
2010	602028	613689	555351	506150	494465	465073	412943	354590	312065
2015	601644	597563	609086	550414	500480	487733	456777	402233	340945
2020	612196	597388	594692	605531	544819	493789	479366	445773	387849

Джерело: [18]

Примітка: Оскільки дані представлені по віковим групам розміром не один, а п'ять років, то оцінка року народження для визначення покоління була приблизною (за середнім віком вікової групи). Наприклад, роком народження вікової групи 15–19 років у 1950 році є таким: $1950 - (15 + 19) / 2 = 1933$ рік.

Таблиця Г.2

Населення працездатного віку у світі за поколіннями, тис. осіб

Рік	Втрачене покоління	Величне покоління	"Мовчазне" покоління	Бейбі-бумери	Покоління X	Покоління Y	Покоління Z
1950	196396	805885	462384				
1955	97658	768001	703837				
1960		727499	943298				
1965		584170	919499	304328			
1970		440185	897735	669319			
1975		293322	877929	1059236			
1980		153161	853508	1494079			
1985			824335	1475320	496129		
1990			627353	1454789	1009042		
1995			423453	1432132	1519379		
2000			209514	1402876	1500757	568145	
2005				1364484	1483009	1182712	
2010				1079598	1465688	1771068	
2015				743178	1444990	1757063	601644
2020				387849	1418928	1745042	1209584

Джерело: оцінка автора