

ІНДИВІДУАЛЬНО-ТИПОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ЗУМЕРІВ У НАВЧАЛЬНО-ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ

Стаття присвячена дослідженню індивідуально-типологічних особливостей покоління Z у навчально-професійній діяльності, з акцентом на когнітивні, мотиваційні та соціальні характеристики, сформовані цифровим і соціокультурним середовищем. Емпіричне дослідження виявило зв'язки між типами особистості, мотивацією та ефективністю у навчанні й роботі, запропонувавши рекомендації для адаптації освітніх і професійних середовищ.

Ключові слова: покоління Z, індивідуально-типологічні особливості, навчально-професійна діяльність, мотивація, Я-концепція, цифрові технології, соціальна адаптація.

The article explores the individual-typological features of Generation Z in educational and professional activities, focusing on cognitive, motivational, and social characteristics shaped by digital and sociocultural environments. An empirical study identified connections between personality types, motivation, and performance, proposing recommendations for adapting educational and professional settings.

Key words: generation Z, individual-typological features, educational and professional activities, motivation, self-concept, digital technologies, social adaptation.

Постановка проблеми. Покоління Z, сформоване в умовах цифрової епохи та глобалізації, характеризується унікальними психологічними рисами, що впливають на їхні підходи до навчання та професійної діяльності. Вплив соціальних мереж, швидкий доступ до інформації та багатозадачність формують «кліпову свідомість», індивідуалізм і потребу в негайному зворотному зв'язку, але також сприяють підвищеній тривожності та труднощам із тривалою концентрацією. Такі особливості створюють виклики для освітніх і професійних середовищ, які потребують адаптації до потреб зумерів. Недостатнє розуміння їхніх індивідуально-типологічних характеристик ускладнює розробку ефективних стратегій навчання та мотивації, що підкреслює актуальність цього дослідження.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Ю. Ю. Ільїна та її колеги зазначають, що покоління Z формується під впливом соціальних мереж, демонструючи «кліпову свідомість» і технологічну орієнтацію, що проявляється у швидкому перемиканні між завданнями та фрагментованому сприйнятті інформації [3]. Зарубіжні дослідники підкреслюють, що зумери звикли до моментального зворотного зв'язку, що може ускладнювати глибоке засвоєння складних тем і вимагає адаптації освітніх методик [7]. Є. А. Зеленов акцентує на соціальних цінностях

зумерів, таких як справедливість, екологічна свідомість і підтримка прав людини, які, за даними Pew Research Center, спонукають їх обирати професії з суспільною користю [2]. А. М. Колот і О. О. Герасименко вказують на унікальність зумерів порівняно з іншими поколіннями, що необхідно враховувати в освіті та управлінні [5]. Л. А. Коростій підкреслює їхню нетерпеливість і орієнтацію на короткострокові результати, зумовлену швидкими інформаційними змінами [6].

К. М. Кащук наголошує на індивідуалізмі та прагненні до самовираження через соціальні мережі, що може призводити до соціального відчуження [4]. Н. Грицак та О. Ісаєв виділяють когнітивний стиль зумерів, адаптований до багатозадачності, і мотивацію, орієнтовану на самореалізацію [1].

Формулювання цілей статті. Метою статті є теоретичне обґрунтування та емпіричне дослідження індивідуально-типологічних особливостей покоління Z, що впливають на їхню навчально-професійну діяльність, з акцентом на когнітивні, мотиваційні та соціальні характеристики, а також розробка рекомендацій для адаптації освітніх і професійних середовищ.

Виклад основного матеріалу дослідження. Дослідження проводилося з вибіркою 60 осіб віком 18-24 роки, що включала студентів різних спеціальностей і молодих фахівців, забезпечуючи різноманітність даних. Використовувалися авторська анкета «Оцінка ставлення до навчання та роботи», тест MBTI, п'ятифакторний опитувальник «Великої п'ятірки», методика О. Потьомкіної для діагностики соціально-психологічних установок і тест мотивації досягнення (ТМД). З 20 респондентами проведено глибинні інтерв'ю для якісного аналізу. Кореляційний аналіз (коефіцієнт Пірсона) застосовувався для оцінки зв'язків між рисами та ефективністю діяльності.

Кількісний аналіз показав, що 65% респондентів демонструють високу екстраверсію, що корелює з активною соціальною взаємодією та відкритістю до нових знайомств ($r = 0,333$), сприяючи участі в командних проєктах. Інтроверсія, виявлена у 35% учасників, асоціюється з автономним навчанням і рефлексією ($r = 0,259$). Самоконтроль переважає у 65% респондентів, відображаючи організованість і здатність до планування ($r = 0,223$), тоді як 35% схильні до імпульсивності. Емоційна стабільність (55%) корелює зі стійкістю до стресу ($r = 0,251$), але 45% учасників демонструють тривожність, що може бути пов'язано з впливом соціальних мереж. Новаторство, притаманне 70% респондентів, сприяє відкритості до нових ідей ($r = 0,281$). Мотивація до успіху (70%) корелює з орієнтацією на особистий розвиток і кар'єрний ріст ($r = 0,322$), тоді як 30% орієнтовані на уникнення невдач.

За методикою MBTI, 20% учасників належать до типу INFP, що корелює з мотивацією до досягнення успіху та самостійним навчанням ($r = 0,215$), відображаючи їхню рефлексивність і ціннісну орієнтацію. Тип ENTP (18%) асоціюється з використанням інноваційних технологій і

новаторством ($r = 0,261$), що вказує на креативність і адаптивність. Тип ESFJ (15%) корелює з соціальною активністю і командною діяльністю ($r = 0,277$), підкреслюючи їхню орієнтацію на гармонію в колективі. Щодо установок, альтруїзм (42%) поступається егоїзму (58%), а орієнтація на процес діяльності (67%) переважає над орієнтацією на результат (33%).

Якісний аналіз через інтерв'ю показав, що зумери цінують самовираження, участь у прийнятті рішень і проекти, що відповідають їхнім цінностям, таким як соціальна відповідальність. 75% респондентів підкреслили важливість командної роботи, де їхні ідеї враховуються, і балансу між роботою та особистим життям. Бар'єри включають стрес від перевантаження (43%), брак практичної спрямованості навчання (28%) і недовіру до традиційних форматів роботи (17%). Ці результати пояснюються впливом цифрового середовища, яке формує багатозадачність і потребу в швидких результатах, та соціокультурними умовами, що підкреслюють цінність самовираження і соціального внеску.

Висновки з даного дослідження і перспективи подальших розвідок. Дослідження встановило, що індивідуально-типологічні особливості зумерів, такі як екстраверсія, новаторство і мотивація до успіху, сприяють їхній ефективності в навчально-професійній діяльності, підтримуючи командну роботу та інноваційні підходи. Інтроверсія і помірна емоційна стабільність вказують на потребу в автономних і менш стресових форматах. Альтруїзм і орієнтація на процес відображають цінність самовираження, тоді як егоїзм (58%) підкреслює індивідуалізм.

Типи особистості INFP, ENTP і ESFJ демонструють різні підходи до навчання та роботи. Бар'єри, такі як стрес і брак практичності, потребують уваги. Рекомендації включають використання інтерактивних платформ, гнучких графіків і програм підтримки психологічного здоров'я.

Подальші дослідження можуть зосередитися на тестуванні цих рекомендацій, аналізі впливу освітнього середовища та порівнянні зумерів з іншими поколіннями.

Література:

1. Грицак Н., Ісаєва, О. Студенти покоління Z: проблеми освіти. *Проблеми підготовки сучасного вчителя*, №1(21), 2020. С. 64-72.
2. Зеленов Є.А. Цифрове покоління: ризики, переваги, засоби взаємодії. *Духовність особистості: методологія, теорія, практика: зб. наук. пр.* Сєверодонецьк, 2018. Вип. 5 (86). С. 67-82.
3. Ільїна Ю. Ю., Світлична Н. О, Панченко Д. Форми прояву міжособистісних конфліктів особистості з різним локусом контролю в певні вікові періоди. *Дніпровський науковий часопис публічного управління, психології, права*. №1. 2021. С. 71.
4. Кашук К.М. Особливості управління співробітниками X, Y та Z поколінь. *Економіка. Управління. Інновації*. Серія: Економічні науки. 2018. Вип. 1. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/eui_2018_1_9 (дата звернення: 17.09.2025).
5. Колот А.М., О. О. Герасименко. Покоління Z і соціально-трудова платформа «Праця 4.0»: імперативи взаємодії. *Демографія та соціальна економіка*. №2.40. 2020. С. 103-138.

6. Коростіль Л.А. Покоління Z: пошук способів педагогічної взаємодії. *Народна освіта*. 2018. Вип. 1. С. 82-88.
7. Howe N., Strauss W. Millennials Rising: The Next Great Generation. N.Y.: Vintage Books, 2000. 432 p.

Науковий керівник:

**д. психол. наук, професорка
Коллі-Шамне А.В.**