

ЗІЗДА НАТАЛІЯ, здобувач вищої освіти

Науковий керівник – **ФЕДОСЄЄВА ГАННА**, д.е.н., доцент

Миколаївський національний аграрний університет, м.Миколаїв

ВИКЛИКИ МОТИВАЦІЇ ПОКОЛІННЯ Z ДЛЯ РОБОТОДАВЦІВ

Проблема полягає в тому, що покоління Z виходить на ринок праці з новими вимогами: вони прагнуть гнучкості, швидких результатів і змістовної роботи. Основні виклики для роботодавців включають забезпечення балансу між роботою та життям, технологічну адаптацію та соціальну відповідальність, чого раніше не вимагало покоління X.

Аналіз останніх досліджень та публікацій свідчить про те, що теорія поколінь, заснована у 1991 році Нейлом Хоувом і Вільямом Штраусом, набула великої популярності у дослідженнях управління персоналом і мотивації на сучасному ринку праці. Дослідження підтверджують, що цінності та мотиваційні чинники для поколінь X, Y і Z суттєво відрізняються, що відображається в їхніх професійних прагненнях і очікуваннях від роботодавця. Для покоління X характерним є прагнення до незалежності й самостійності: вони цінують стабільність, особистий розвиток і можливість творчої реалізації в роботі. Водночас представники покоління Y, відомого як міленіали, орієнтовані на швидкий кар'єрний зріст та можливості самореалізації, обираючи місця праці з гнучким графіком і дружньою робочою атмосферою. Вони демонструють бажання працювати з високою інтенсивністю, але лише якщо робота відповідає їхнім особистим інтересам. У покоління Z, вихованого в епоху цифрових технологій, пріоритетами є креативність і багатозадачність. Їм важливий швидкий зворотний зв'язок, а для продуктивності необхідні конкретно визначені завдання з негайною винагородою. Різні мотиваційні підходи до кожного з поколінь забезпечують підвищену продуктивність, якщо роботодавець враховує індивідуальні відмінності, адаптуючи організацію робочого процесу та корпоративну культуру під сучасні виклики [1].

Метою дослідження особливостей мотивації покоління Z на ринку праці є виклики, з якими стикаються роботодавці. Завдання полягає у визначенні важливості гнучкості, технологічних рішень, балансу між роботою та особистим життям і соціальної значущості роботи для підвищення мотивації та продуктивності молодих працівників.

Одним з головних викликів є цінність балансу між роботою та особистим життям. На відміну від попередніх поколінь, які були готові жертвувати своїм особистим часом заради кар'єри, покоління Z набагато більше цінує час поза роботою. Для цього покоління важливо вміти керувати власним графіком і підтримувати баланс між роботою та особистим життям.

Для покоління Z позитивна мотивація має ключове значення. Для покоління X, наприклад, страх втратити роботу відіграє набагато більшу роль. Позитивною мотивацією для нового покоління є насамперед можливість презентувати власні бізнес-ідеї та можливість їх реалізувати. Навіть



враховуючи, що більшість цих ідей втілюватиметься під керівництвом покоління X та мілленіалів, простір для власних амбіцій залишається мотиватором для Gen Z [2].

Для покоління Z позитивна мотивація має ключове значення. Для покоління X, наприклад, страх втратити роботу відіграє набагато більшу роль. Позитивною мотивацією для нового покоління є насамперед можливість презентувати власні бізнес-ідеї та можливість їх реалізувати. Навіть враховуючи, що більшість цих ідей втілюватиметься під керівництвом покоління X та мілленіалів, простір для власних амбіцій залишається мотиватором для Gen Z [2].

«Міжнародний кадровий портал Head Hunter Україна провів дослідження методом онлайн-опитування про ставлення на ринку праці до працівників різних поколінь «X, Y, Z». Дослідження показало, що всі покоління мають як сильні, так і слабкі сторони. Так, представники покоління «X» краще справляються з рутинною роботою, а покоління «Y» демонструє системне мислення та відповідальність, покоління Z працівників (до 24 років), характеризується вмінням творчо вирішувати завдання» [3].

Технологічний вплив на робочі процеси також є викликом. Покоління Z виросло зі смартфонами і комп'ютерами, тому очікує оптимізації робочих процесів через сучасні технології. Відсутність цифрових рішень або застарілі технології в компанії можуть розчаровувати їх.

Ще один виклик для роботодавців — забезпечити для покоління Z змістовність роботи, адже молоді працівники прагнуть не лише заробітку, а й розуміння свого впливу на суспільство, планету або компанію. Це вимагає від роботодавців уваги до соціальної відповідальності та можливостей для суспільно корисної діяльності.

Отже, для роботодавців постають різні виклики в роботі з поколіннями X, мілленіалів та Z: перші очікують стабільності та незалежності, другі — гнучкості й кар'єрного зростання, а треті — швидкого зворотного зв'язку та можливостей для креативності. Адаптація до цих відмінностей стає необхідністю для підвищення залученості та продуктивності працівників. Врахування специфічних очікувань кожного покоління дозволяє роботодавцям будувати ефективнішу командну роботу.

Список використаних джерел:

1. Міністерство культури та інформаційної політики України. Покоління XYZ: життєві цінності та кар'єрні пріоритети. Державний центр зайнятості. URL: <https://mik.dcz.gov.ua/publikaciya/>
2. Покоління Z — як з ним домовитись роботодавцю: поради експерта // NV Бізнес. URL: <https://biz.nv.ua/ukr/experts/pokolinnya-z-yak-z-nim-domovitis-0.html>
3. Воржаківа Ю. П. Класифікація кадрових ризиків покоління Z. Економічний вісник НТУУ «КПІ», 2019 URL: https://www.researchgate.net/publication/337303718_KLASIFIKACIA_KADROVIH_RIZIKIV_POKOLINNA_Z

