

УДК 331.101

Жаглюк В.Є.¹, Васильєва О.О.²

¹ здобувач вищої освіти, гр. БТЕ-0211 НУ «Запорізька політехніка»,

² д.е.н., проф. кафедри економіки та митної справи НУ «Запорізька політехніка», Україна

ОСОБЛИВОСТІ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ РІЗНИХ ПОКОЛІНЬ

Кожна сучасна компанія застосовує певні стимули по відношенню до своїх працівників, щоб домогтися від них продуктивної роботи та ефективного виконання посадових завдань, від заохочення працівників залежить їхній рівень задоволеності роботою, їхнє ставлення (лояльність) до організації та імідж компанії на ринку праці. Проте, з точки зору поколінь, кожний трудовий колектив складається із співробітників різних вікових груп, які, відповідно, мають різні потреби, що задовільнити існуючими стимулами в організації буває вкрай важко. Щоб побудувати ефективну систему мотивації, важливо враховувати особливості представників поколінь, які працюють в організації.

За теорією поколінь, у виробничому процесі беруть участь представники чотирьох поколінь: бебі-бумери (1946-1964 рр.), покоління Х (1965-1980 рр.), покоління Y (1981-1995 рр.), покоління Z (1996 р.-

сьогодення). Різниця у датах між поколіннями може бути від 5 до 10 років в залежності від країни або регіону [1-2].

Вищенаведені покоління формувалися під впливом зовнішніх обставин (політичних, економічних, технологічних, культурних та соціальних), які змінювали їхній спосіб життя та потреби, а також їхні очікування, прагнення та настанови. Тому для кожного покоління повинні бути підібрати такі мотиваційні засоби, які будуть відповідати їхнім цінностям та цілям (табл.).

Отже, наявність системи мотивів та стимулів ще не гарантує організації досягнення цілей. Важливо розуміти цінності та цілі персоналу, щоб з'ясувати, які засоби мотивації будуть по-справжньому задовільняти потреби працівників різних вікових груп та сприяти їхньому професійному та творчому розвитку, дозволятимуть ефективно використовувати кадровий потенціал у забезпеченні сталого розвитку організації.

Таблиця – Характерні особливості та риси представників поколінь

	Представники покоління			
	Бєбі-бумери	X	Y	Z
	Умови формування			
	Спалах народжуваності, кінець Другої світової війни, підкорення космосу, розквіт СРСР, єдині стандарти навчання у школах та ін.	Війна в Афганістані, період перебудови, розповсюдження наркотиків і СНІДу, спад народжуваності.	Розпад СРСР, криза 90-х, поява інтернету та телефонів, епоха брендів.	Постмодернізм, стрімкий розвиток технологій та поява ІІІ.
	Основні риси			
	Командний дух, ощадливість, оптимізм, пітриотизм, «золоті руки», прихильність до сім'ї, трудоголізм.	Налаштовані не на колектив, а на себе, самостійні та відповідальні, піклуються про сьогодення.	Інфантилізм, саморозвиток, прагнення бути не таким як усі, любов до свободи, небажання сліпо підкорятися, висока самооцінка та ідеалізм.	Відповідальність, інтерес до екологічних проблем, здатність обробляти багато інформації, вміння виділити важливе, усвідомлення своїх бажань.
	Навчання			
	Цікавляться навчанням, зокрема академічною освітою, готові до наставництва.	Налаштовані навчатися протягом усього життя та накопичувати знання.	Цікавляться неформальним навчанням, бажають бачити кінець вигоду від власних результатів.	Прагнуть до навчання та саморозвитку, зокрема з використанням онлайн - джерел.
	Зворотній зв'язок			
	Вкрай важливий.	Прагнуть до успіху, винагорода та визнання власних зусиль.	Цікавить кар'єрне зростання та справедлива винагорода, важливий зворотній зв'язок.	Постійний зворотній зв'язок, важливо мати відчуття корисності.
	Стимули			
	Комфортні умови праці, соціальні пільги, підтримка медичної страховки, винагорода за заслуги.	Заробітна плата, можливості навчання та професійного зростання,	Відчуття причетності до вирішення важливих завдань, винагорода, що відповідає кінцевим результатам роботи,	Гнучкий режим робочого часу, поєднання роботи за наймом із самозайнятстю,

		комфортні умови праці, індивідуальні завдання, залучення до прийняття рішень.	можливості кар'єрного зростання, соціальний статус, корпоративна культура, робота у команді.	створення умов для самовираження, можливості для навчання та саморозвитку.
	Теорії мотивації, що відповідають цінностям покоління			
	– Теорія потреб (Маслоу); – Теорія подвійної мотивації (Герцберг); – Теорія потреб у досягненні результатів (МакКелланд).	– Теорія потреб (Ардельфер); – Теорія очікувань (Врум); – Теорія самодетермінації (Дісі-Раян).	– Теорія подвійної мотивації (Герцберг); – Теорія справедливості (Адамс); – модель Портера-Лоурера.	– Теорія подвійної мотивації (Герцберг); – Теорія потреб у досягненні результатів (МакКелланд); – Теорія очікувань (Врум).

Джерело: сформовано на основі [1-2]

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Боришкевич І. І., Якубів В. М. Вплив теорії поколінь на формування мотивації працівників. *Економіка та суспільство*. 2022. №41. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/1541> (дата звернення: 19.04.2025)
3. Соколовська В. В., Іванченко Г. В. Мотивація співробітників на основі теорії поколінь: теоретичний підхід. *Економіка та держава*. 2018. №10. С. 58-62.