

ОСОБЛИВОСТІ МОТИВАЦІЇ МОЛОДІ НА РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

В умовах сучасної України, що зазнала значних трансформацій, розуміння особливостей мотивації молоді на ринку праці є вкрай важливим для роботодавців, державних органів та самих молодих людей. Найбільш конкурентоспроможними особами є люди віком 25-29 років, їх відсоток зайнятості складає 70,4%, а молодь 15-24 років 24,8%. Тобто, вже з раннього віку можна спостерігати, як молоді люди шукають шляхи отримання заробітку. Серед загального населення працездатного віку рівень безробіття оцінюється у 18,7%. Зокрема, молодь віком 15–24 років залишається найбільш вразливою до безробіття через труднощі переходу від навчання до стабільної роботи, тоді як значна частина молоді 25–29 років також стикається зі структурними проблемами на ринку праці у 2024 році[1]. Тож мотивація до трудової діяльності набуває особливої актуальності.

Тому необхідно проаналізувати ключових особливостей мотивації молоді на ринку праці в Україні.

Монолітна теорія Маслоу щодо людських потреб[2] та мотиваторно-гігієчна теорія Герцберга[2] вже тривалий час допомагають людству зрозуміти що для ефективної мотивації необхідно одночасно забезпечувати базові умови праці та створювати можливості для особистісного і професійного зростання, і що це дозволяє уникнути незадоволення та сприяє формуванню глибшої залученості працівників. Як вказують дослідники[3], молодь, як покоління Z, на даний момент стрімко виходить на ринок праці, і їх орієнтація в праці відрізняється від минулих поколінь, насамперед напрямком на цінність гнучкості, балансу, між роботою та життям, і також впливом роботи на суспільство, тож і мотиваційні методи також мають усучаснюватися

Насамперед, варто розглянути основні мотиваційні чинники. Так як зараз Z-покоління входить до ринку праці, то ці чинники і будуть виступати основними у мотивації молоді. Досліджуючи життєві цінності молоді у статті[4], можна виділити виділяють сім ключових пріоритетів. Сім'я та особисте життя займають найбільш значущі позиції, становлячи 36% та 24% відповідно, що підкреслює важливість сім'ї та її благополуччя. Незважаючи на те, що більшість опитаних ще не створили свої сім'ї, вони прагнуть досягти гармонії між професійною діяльністю та особистим життям. Третім пріоритетом є особистий розвиток та освіта (16%), що свідчить про високе значення для молоді навчання, самовдосконалення та кар'єрних

можливостей. Робота як основна цінність має велике значення для 10% студентів, які акцентують увагу на кар'єрному зростанні. Лише 8% обрали захоплення, зосереджуючись на творчості, а 6% - друзів. Політика взагалі не є пріоритетом для молоді. Вибираючи майбутню професію для 40% студентів важливим фактором є високий рівень доходу. Молодь прагне забезпечити себе та своїх близьких, а також задовольняти різноманітні потреби. Рівень заробітної плати відіграє вирішальну роль у збільшенні продуктивності та ефективному використанні трудового потенціалу працівників. У сучасному світі роботодавці віддають перевагу кандидатам, які мають досвід роботи, ніж випускникам, які не мають такого. Для студентів основним стимулом праці є бажання отримати практичні навички, тоді як випускники орієнтовані отримання заробітної плати задля забезпечення своїх потреб. Ця обставина спонукає молодь розпочинати пошук роботи ще під час навчального процесу.

У свою чергу, роботодавці, прагнучи виявити випускників із реальними практичними навичками, активно взаємодіють з університетами, пропонуючи різні стажування, практичні заняття та спеціалізовані курси.

В Україні молодь з раннього віку починає працювати у різних сферах ринку. Ринок праці для молоді в Україні в умовах війни демонструє низку проблем, які ускладнюють процес працевлаштування та отримання стабільної роботи. Конфлікт вплинув на всі сфери праці, зокрема на найбільш уразливі групи, такі як молоді люди. Основні труднощі, з якими стикається молодь за умов війни, включають високий рівень безробіття, викликаний скороченням робочих місць, закриттям підприємств і переміщенням бізнесу у більш безпечні регіони чи межі країни. Економічна нестабільність призводить до зменшення реальних доходів, особливо серед молодих спеціалістів. Багато хто з них вимушений працювати в неформальному секторі або приймати посади, що не відповідають їх кваліфікації. Крім того, спостерігається проблема масової трудової міграції, коли молоді люди прагнуть знайти сприятливіші умови праці та стабільність за межами країни. Роботодавці у цих умовах часто вимагають додаткових навичок, таких як володіння цифровими технологіями, а молодь може відчувати брак можливостей для розвитку через обмежений доступ до якісної освіти та професійного навчання. Серед позитивних змін можна виділити поширення дистанційної роботи, що створює нові можливості для молодих людей, які готові освоювати нові сфери, особливо в сфері інформаційних технологій.

Таким чином, ринок праці для української молоді в умовах війни характеризується високим рівнем викликів, але водночас не готовий адаптуватися до нових реалій.

В умовах трансформаційного періоду сучасної України розуміння мотиваційних особливостей молоді на ринку праці є вкрай важливим. Рівень зайнятості серед молоді демонструє помітні відмінності залежно від вікових

груп: молодь 15–24 років має низький рівень зайнятості і значний рівень безробіття через труднощі переходу від навчання до роботи. Молодь віком 25–29 років, попри вищий рівень зайнятості, стикається зі структурними викликами ринку праці. Мотивація молоді значною мірою зумовлена їхніми ціннісними пріоритетами. Серед головних чинників визначено сім'я та особисте життя як основні цінності. Особистий розвиток та освіта свідчить про прагнення до самовдосконалення та кар'єрного зростання. Робота важлива із фокусом на кар'єрний розвиток. А фінансова стабільність, зокрема високий рівень доходу, є критично важливою для молоді. Покоління Z цінує гнучкість, баланс між роботою і життям, а також вплив роботи на суспільство. Ці аспекти формують нові підходи до мотивації, які повинні відповідати сучасним потребам. Умови війни створили додаткові виклики для ринку праці, наприклад високий рівень безробіття через скорочення робочих місць і економічну нестабільність. Або ж масова трудова міграція, зростання неформального сектору зайнятості. Разом із тим, дистанційна робота відкриває нові перспективи, особливо у сфері ІТ, де молодь може реалізувати свій потенціал. Співпраця між роботодавцями й університетами стає ключовим інструментом для підготовки молодих фахівців із практичними навичками.

Таким чином, мотивація української молоді визначається сукупністю матеріальних і нематеріальних чинників, адаптація до яких є критично важливою для ефективного функціонування ринку праці.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Демографічна та соціальна статистика / Ринок праці. Державна служба статистики в Україні. URL: <https://www.ukrstat.gov.ua/> (дата звернення 01.04.2025)
2. Вступ до бізнесу (OpenStax). Електронна українська бібліотека. URL: <https://ukrayinska.libretexts.org/> (дата звернення: 02.04.2025).
3. William R. Thibodeaux. Restaurant Design: Concept to Customer 2.3. Generations – Differences. Електронна бібліотека. URL: <https://workforce.libretexts.org/> (дата звернення: 02.04.2025).
4. Кобзиста І. Л., Махмудов Х. З. Мотиваційні фактори сучасної молоді на ринку праці. Причорноморські економічні студії. 2017. №. 22. С. 165-168. URL: http://bses.in.ua/journals/2017/22_2017/38.pdf