

Хоменко М.С.

здобувач бакалаврського рівня вищої освіти
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»

Шандар А.М.

PhD з економіки, старший викладач ДВНЗ «Київський
національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»

ОСОБЛИВОСТІ ТА ТЕНДЕНЦІЇ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ МОЛОДІ В УКРАЇНІ

У час стрімких соціоекономічних трансформацій України проблема ставлення молоді до праці ще більше актуалізується. З одного боку, із появою та впровадженням нових технологій праця поступово набуває нової якості, з'являються нові професії, які сучасна молодь швидко освоює. З іншого боку, економічна нестабільність призводить до поглиблення економічної нерівності населення, від якої, перш за все, страждає сучасна молодь, яка, здобувши освіту, прагне професійної реалізації [4, с. 122]. Відтак проблема мотивації праці молоді потребує глибокого аналізу, концептуального переосмислення та розробки якісно нових методик формування й реалізації мотиваційних моделей в умовах швидкозмінного та нестабільного середовища суспільного життя.

Науково-прикладну проблематику мотивації праці висвітлюють у своїх дослідженнях такі вчені: Данилевич Н. С. [1], Колот А. М. [2], Поплавська О. М. [1], Цимбалюк С. О. [2], Швець О. В. [7] та інші.

Слід зазначити, що мотивацію розглядають як «складний психологічний процес усвідомлення людиною потреб та дій, спрямованих на їх задоволення» [5, с. 433]. Натомість поряд із описаним поняттям часто вживають інше — стимулювання, під яким варто розуміти «цілеспрямований вплив на мотивацію людини за допомогою зовнішніх стимулів для спонукання її до конкретних дій» [5, с. 762].

Зазвичай у науковій літературі виокремлюють два види мотивації праці:

- матеріальна або фінансова — заробітна плата, премії, бонуси, різні грошові заохочення тощо;
- нематеріальна або нефінансова — підвищення статусу, залучення працівника до управління, поліпшення умов праці, професійний розвиток, гнучкий режим праці тощо.

Згідно дослідження (де респонденти могли обирати одночасно кілька варіантів відповідей) [1], для сучасної молоді пріоритетним є кар'єрне зростання (85,5 %), заробітна плата (71,8 %), бонуси та пільги (60,0 %). Як можемо бачити, для молоді однаково важливі як матеріальні, так і нематеріальні мотиви. Принагідно відзначимо, що для досліджуваної категорії працівників пріоритетним є пошук максимально оптимального співвідношення між роботою та особистим зростанням. Таким чином молодь прагне, з одного боку, працювати і примножувати свій добробут, а з іншого — мати високий рівень кваліфікації, користуватися можливістю творчо реалізуватися на роботі, самовиражатися.

Аналіз [3, 6] показав, що сучасний стан мотивації праці молоді в Україні можна визначити такими ознаками:

1) матеріальна складова

- бажання отримувати високу заробітну плату, фінансову стабільність і захищеність;

- забезпечення гнучкої оплати; здійснення виплат у визначені строки;

2) нематеріальна складова

- можливість кар'єрного зростання; підвищення кваліфікації; наставництво;

- підвищення статусу, престижу займаної посади;

- підвищення соціальної значущості; залучення до командної роботи; дотримання толерантності у різних відношеннях;

- забезпечення турботи про ментальне здоров'я; забезпечення сприятливого соціально-психологічного клімату;

- надання гнучкого графіка роботи, можливість дистанційної зайнятості, якщо це дозволяють організаційні процеси.

Вважаємо, що під час дії воєнного стану та у повоєнний час в Україні, тобто в умовах соціально-економічної нестабільності, на перший план будуть виходити матеріальні засоби мотивації (у т. ч. матеріальна допомога), за допомогою яких молодий працівник зможе забезпечити себе товарами і послугами першої необхідності: придбати продукти харчування, забезпечити себе житлом, створити умови для власної безпеки і найближчого оточення тощо.

У випадках, коли роботодавець не в змозі гарантувати матеріальне заохочення, він має обдуманно підійти до можливості реалізації нематеріальної складової мотивації праці. У сучасних умовах важливим є забезпечення соціально-психологічного клімату, оскільки вище зазначені події негативно відобразилися на здоров'ї людей, зокрема на ментальній компоненті. Забезпечення толерантності, доброзичливої атмосфери теж є дуже важливим, і це варто

враховувати менеджерам під час здійснення управлінської діяльності. Є певна частина осіб, які прагнуть всіма силами допомогти людям, що постраждали внаслідок воєнних дій. У таких випадках, за наявності необхідних ресурсів роботодавцю необхідно підтримати працівників, надавши можливість проявити творчий і креативний потенціал, наприклад, шляхом розробки і реалізації соціальних проєктів. Відмітимо, що молодь напрочуд позитивно реагує на різні волонтерські та благодійні ініціативи. Як показують численні кейси, молодь досить швидко гуртується з метою вирішення критично важливих соціальних проблем, є досить гнучкою, комунікабельною, зокрема у соціальних мережах, чуйною, напрочуд позитивно ставиться до отримання нематеріальної вигоди. Також необхідно надати можливість працівникам гнучкий графік та/або обрати дистанційну форму зайнятості, за умови, що такі заходи не перешкоджатимуть організаційним процесам.

Вище перелічені заходи мотивації молоді, одночасно виконуючи свою основну функцію, сприяють поліпшенню загального позитивного ставлення працівників до організації, підвищують лояльність. Таким чином раціональний підхід до вирішення окресленої складної задачі може, з одного боку, слугувати дієвим мотивом для працівників, а з іншого — підняти значущість самого роботодавця.

Отже, аналіз основних особливостей та тенденцій мотивації праці молоді дозволить зробити наступні висновки. Сучасна теорія і практика мотивації повинна бути направлена на забезпечення раціонального співвідношення між матеріальною та нематеріальною складовою. При цьому для досягнення високої ефективності, система мотивації має бути достатньо гнучкою та варіативною, також важливо щоб вона сприяла підвищенню зацікавленості молодих працівників у покращенні не лише власної роботи, але і роботи у колективі загалом. Врешті працівники повинні чітко розуміти взаємозв'язок між результатами діяльності і їх винагородою.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Данилевич Н. С., Поплавська О. М., Пузиревська Ю. О. Мотивація молодих фахівців: особливості, рекомендації. *Економічний простір*. 2019. №142. С. 53–64. URL: <https://cutt.ly/HGJhWXj>
2. Колот А. М., Цимбалюк С. О. Мотиваційний менеджмент : підручник / М-во освіти і науки України, ДВНЗ «Київ. нац. екон. ун-т ім. Вадима Гетьмана» К.: КНЕУ, 2014. 479 с.
3. Новік Ю. Топ-5 трендів. Як ринок праці змінюється під запити покоління Z. URL: <https://cutt.ly/qF9fSzt>

4. Озерова В. А. Особливості ставлення до праці молоді з різним економічним статусом. *Український психологічний журнал*. 2019. №2 (12). С. 121–130. URL: <https://cutt.ly/DGH5YNY>

5. Праця і соціально-трудова відносина: словник-довідник / за ред. В. М. Данюка. К.: КНЕУ, 2018. 451 с.

6. Токарев М. Нова реальність: як мотивувати бумерів, зумерів і рєшту. URL: <https://cutt.ly/pGHZtFm>

7. Швець О. В. Проблеми розвитку ринку праці молоді та державні пріоритети його регулювання. *Український журнал прикладної економіки*. 2020. Том 5. № 3. С. 17–25.

UDK (331.108+331.08):504.03

Tsybaliuk S.O.

Dean of Personnel Management,
Sociology and Psychology Faculty,
Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman

ASSESSING THE HR MANAGERS' AWARENESS OF GHRM PRACTICES IN UKRAINE

Technical progress and unreasonable use of natural resources lead to the deterioration of the ecological situation on the planet. Environmental protection becomes the task not only of public authorities but also of businesses and every citizen. Environmental responsibility becomes particularly relevant in the context of the sustainable development concept.

In this regard, the socially responsible business must change economic behaviour, develop environmental policies and implement green practices in all functions and business processes. So, implementing green practices in HRM is crucial because organizations need to have environmentally friendly employees. Such employees share the organization's green policies, have green competencies, and are ready to initiate and implement green practices.

HRM, which implements environmental (green) issues into HRM practices, is called **green human resource management (GHRM)**.

Youmatter defines GHRM as a set of policies, practices, and systems that stimulate the green behaviour of a company's employees to create an environmentally sensitive, resource-efficient, and socially responsible organization [4].

Umer *et al.* consider that GHRM is the use of HRM strategies to energize the practical implementation of assets inside business