

УДК 336.1

Беляєва А.О., здобувач освіти,  
Вартанова О. В., науковий керівник, д.е.н., проф,  
Київський національний університет  
технологій та дизайну

## **ОСОБЛИВОСТІ МОТИВАЦІЇ ПОКОЛІННЯ ПОСТ-МЕЛЕНІАЛІВ**

Пост-меленіали (або Generation Z) - це покоління, яке народилося після меленіалів, зазвичай між 1997 та 2012 роками. Вони відрізняються своєю унікальною культурною, цінностями, соціальною та технологічною поведінкою. З моменту їх виходу на ринок праці, перед менеджментом компаній стоїть завдання ефективної мотивації постмеленіалів, задоволення їх потреб у робочому середовищі, що дозволить компаніям залучати талановитих пост-меленіалів, підтримувати їхню продуктивність та підвищувати задоволеність від роботи.

На професійну мотивацію пост-меленіалів впливають:

особисті інтереси та розвиток: пост-меленіали завжди шукають можливості для особистого розвитку та реалізації своїх інтересів. Важливо враховувати це, надаючи їм можливість розвивати свої унікальні навички та вводити свій внесок у спільну справу;

цифрова грамотність постмеленіалів, що впливає на їх спосіб отримання інформації, комунікації та навчання;

справедливість, зокрема, рівність, гідність, соціальна справедливість, є однією з головних цінностей пост-меленіалів. Вони прагнуть підтримувати бренди та компанії, які діють відповідально і етично;

цінність роботи, змістовність та сенс. Постмеленіали шукають значущості у своїй роботі і прагнуть займатися тим, що для них має сенс, ніж просто заробляти гроші;

флексибільність та адаптивність. Завдяки швидкій зміні технологій та соціальних норм, пост-меленіали стають більш гнучкими та адаптивними до змін у робочому та особистому житті;

відданість бренду: Постмеленіали шукають бренди, які дійсно відображають їхні цінності та прагнення, відповідають їх очікуванням;

фінансова безпека: для пост-меленіалів стабільна заробітна плата є ключовим фактором, їм важливо забезпечити рівновагу між фінансовою безпекою та можливостями для особистого зростання;

баланс між роботою та особистим життям: для пост-меленіалів важливо, щоб робота не забирала все їхнє життя, вони шукають можливості для роботи з дома та фрілансу, гнучкого графіку роботи.

прагнення особистого розвитку, навчання та вдосконалення своїх компетенцій.

Отже, основні фактори, що впливають на мотивацію пост-меленіалів, включають особисті інтереси та розвиток, місію компанії, фінансову безпеку, технологічний прогрес та баланс між роботою та особистим життям. Розуміння цих факторів допомагає нам створювати сприятливе робоче середовище, де пост-меленіали можуть розвивати свої потенціали, досягати успіху та відчувати задоволення від своєї роботи.

Особливості мотивації пост-меленіалів випливають з розуміння їх особистісних та професійних цінностей, до яких належать, зокрема, свобода, незалежність, гідність, фінансова незалежність, вільний професійний розвиток. Дослідники стверджують, що економічна криза, яку пост-меленіали спостерігали у своєму дитинстві, суттєво вплинула на їх мотивацію та погляди на працю. Робота, на відміну від попередніх поколінь, не є самоцінністю для пост-меленіалів, а є способом та можливістю самореалізації та заробітку. Пост-меленіали не мають автоматичного пієтету до керівництва, та у конфліктних ситуаціях схильні до звільнень і зміни роботи. Це приводить до висновку про необхідність формування нових підходів і методів мотивації постмеленіалів, які б враховували їх цінності та ставлення до життя та професійного розвитку, зокрема, такі як:

- надання гнучкого та гібридного робочого графіку (багато постмеленіалів добре почуваються та забезпечують високу продуктивність, працюючи онлайн);

- надання можливостей для особистого розвитку;

- залучення до прийняття рішень, що дозволить пост-меленіалам внести свій внесок у робочі процеси та прийняття рішень, відчувати сенс роботи, бути частиною команди;

- зменшення кількості контролю в професійній діяльності та надання модливості самоорганізації;

- регулярне визнання та нагороди, можливість кар'єрного зростання;

- доступ до технологічних інновацій, новітніх технологій та інструментів для роботи;

- повага до особистого життя і часу, забезпечення life-long balance може зробити робочий процес більш захоплюючим та продуктивним для пост-меленіалів.

Розуміння цих підходів та інтересів пост-меленіалів дає змогу працедавцям створити ефективні стратегії мотивації, які будуть сприяти ефективному залученню, утриманню та розвитку цього покоління в компанії.

### Література

1. Вартанова О.В., Малярєнко І.С. Моделі забезпечення благополуччя персоналу підприємства. Інфраструктура ринку. 2023. № 75. С. 79-85.

2. Оропай Є.Г. Організація ефективної мотивації праці на підприємстві. Дипломна робота. 2020. <http://surl.li/rttmb>

Попрозман, О. І. Постова, А. В. Мотивація персоналу – головна проблема сучасного менеджменту підприємства. 2022. <http://surl.li/rttnw>