

Ніна Чала, Оксана Поплавська, Наталія Данилевич, Олена Євсейцева, Роман Сова

Внутрішня мотивація міленіалів і центеніалів у новій постпандемійній реальності¹

Ефективна діяльність будь-якої компанії визначається ступенем мотивації її працівників. У контексті пандемії важливо дослідити зміни в цінностях і профілях мотивації персоналу, особливо молоді. Метою статті є дослідження внутрішніх мотивів міленіалів і центеніалів (покоління Z), а також виявлення сучасних мотиваційних інструментів з урахуванням викликів нестабільної глобальної екосистеми. Для оцінювання змін мотивів роботи використано анкету. Опитування проводилось у період із кінця 2020 до початку 2021 року серед молоді Києва (Україна) віком 17–22 років (287 осіб) та з попереднім досвідом роботи. Усі дані підтвердились. Результати дослідження показали, що зміни мотиваційного профілю міленіалів і центеніалів під впливом обмежувальних заходів через пандемію відбулися в діапазоні значень усвідомлення індивідуальності: мотиви збереження здоров'я, збалансування життя, особистісного та професійного зростання виявилися більш актуальними. Такі зміни вказують на позитивні можливості для молоді шляхом високої адаптованості до мінливих і нестабільних умов, а з іншого боку, вони несуть виклики для компаній – втрату кадрів. Найоптимальнішими будуть кар'єро-орієнтовані й адаптивні моделі з елементами управління добробутом для мотивації міленіалів і представників покоління Z.

Ключові слова: управління персоналом, винагорода, моніторинг, добробут, ринок праці, пандемія COVID-19

Класифікація JEL: M12, M54, E24



Стаття знаходиться у відкритому доступі і може розповсюджуватися на умовах ліцензії Creative Commons Attribution 4.0 International license, що дозволяє необмежене повторне використання, розповсюдження та відтворення на будь-якому носії за умови наявності відповідного посилання на оригінальну версію статті.

¹ Це дослідження було проведено перед початком війни Росії в Україні та не розглядало наслідків цього.