

## МОТИВАЦІЙНІ ФАКТОРИ СУЧАСНОЇ МОЛОДІ НА РИНКУ ПРАЦІ

## MOTIVATIONAL FACTORS OF MODERN YOUTH AT THE MARKET OF LABOUR

У статті наведено результати дослідження мотиваційних переваг сучасної молоді, що були визначені шляхом анкетування студентів вищого навчального закладу. Проаналізовано найбільш значущі життєві цінності для майбутніх молодих спеціалістів та мотиваційні фактори, які є найкращими стимулами для більшої продуктивності праці. Також для більш детального визначення мотивації, було запропоновано студентам виокремити найважливіші для них матеріальні та нематеріальні мотиви на майбутній роботі. За результатами дослідження було визначено, що найкращими мотиваційними факторами для молодих людей є висока заробітна плата, можливість самореалізації та навчання, а також можливість кар'єрного зростання.

**Ключові слова:** мотивація праці, мотиваційні фактори, молоді фахівці, мотиви трудової діяльності.

В статті приведені результати дослідження мотиваційних переваг сучасної молоді, які були визначені шляхом анкетування студентів вищого навчального закладу. Проаналізовані найбільш значущі життєві цінності для майбутніх молодих спеціалістів та мотиваційні фактори, які є найкращими стимулами для більшої продуктивності праці. Також для більш детального визначення мотивації, було запропоновано студентам виокремити найважливіші для них матеріальні та нематеріальні мотиви на майбутній роботі. За результатами дослідження було визначено, що найкращими мотиваційними факторами для молодих людей є висока заробітна плата, можливість самореалізації та навчання, а також можливість кар'єрного зростання.

Також для більш детального визначення мотивації, було запропоновано студентам виокремити найважливіші для них матеріальні та нематеріальні мотиви на майбутній роботі. За результатами дослідження було визначено, що найкращими мотиваційними факторами для молодих людей є висока заробітна плата, можливість самореалізації та навчання, а також можливість кар'єрного зростання.

**Ключевые слова:** мотивация труда, мотивационные факторы, молодые специалисты, мотивы трудовой деятельности.

This article contains the results of research modern youth motivational advantages, which were determined by the questioning of students from higher educational establishment. The most meaningful vital values are analysed for future young specialists and motivational factors, that are the best stimulation for the increase of the labour productivity. Also for more detailed determination of motivation, it was offered to students to distinguish major for them material and non-material reasons at future work. By research results was determined, that the best motivational factors for young people is a high salary, possibility of self-realization and studies, and also career increase possibility.

**Key words:** motivation of labor, motivational factors, young specialists, motives of labor activity.

УДК 331.101.234

**Кобзиста І.Л.**

аспірант кафедри

підприємництва та права

Полтавська державна аграрна академія

**Махмудов Х.З.**

д.е.н., завідувач кафедри

підприємництва та права

Полтавська державна аграрна академія

**Постановка проблеми.** Мотивація до трудової діяльності є одним найбільш вагомим фактором розвитку національної економіки. На сьогодні особливого значення набуває необхідність оцінки ставлення молоді до працевлаштування, що у подальшому дозволяє забезпечувати вмотивованість молодих фахівців до високопродуктивної праці та покращання кінцевих результатів діяльності. Разом з тим молодь виявляється однією з особливо уразливих категорій, що відчувають значні труднощі при працевлаштуванні. Молоді фахівці – випускники вищих навчальних закладів, які вперше шукають роботу, так само, як і молодь без освіти і спеціальності, традиційно входять до групи ризику та є найбільш проблематичними учасниками вітчизняного ринку праці. Специфікою означеної групи є наявність суперечності між соціально-професійною орієнтацією молоді та потребами компаній у робочій силі. Незбалансованість обсягів і профілів підготовки фахівців та потреб ринку праці в ряді випадків посилює проблеми працевлаштування випускників освітніх установ.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Проблемні аспекти обґрунтування мотивації до трудової діяльності молоді знайшли певне висвітлення у працях таких українських вчених, як: В. Поліщук [6], В. Павлова [5], О. Горяча [1], Н. Яценко, Я. Яковенко [7], Л. Кудіна [4]. Однак, питання формування

ефективної мотиваційної системи на підставі спеціального аналізу причин та переваг молодих людей залишаються актуальними.

**Постановка завдання.** Метою статті є дослідження мотивів, які спонукають молодих людей до трудової діяльності. Для досягнення поставленої мети в даній статті передбачається проведення опитування, оцінка відповідей респондентів та аналіз загальної ситуації щодо формування мотивів до праці молоді. І, як наслідок, забезпечення підвищення мотивації праці найбільш продуктивної молодшої частини населення шляхом визначення найбільш вагомим для них мотивів.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Однією з проблем сучасної молоді є її важке становище на ринку праці. Молодь належить до найбільш продуктивного віку. Отримавши професійну освіту молоді люди не можуть застосовувати свої навички на практиці, і це викликає найбільші труднощі у працевлаштуванні та подальшій роботі.

Мотивація праці – це внутрішній процес, що відбувається під впливом потреб у благах, він виражається у формуванні мотиву поведінки особи з метою активізації трудової діяльності. У ньому виявляється суперечлива єдність трьох компонентів: цінностей праці, вимог до роботи і можливостей реалізації цих вимог. Мотиви і потреби дуже тісно зв'язані між собою. Мотиви, тобто те, що безпосередньо спонукає людей до дій, фор-

муються на основі потреб і оцінки можливостей їх задоволення. Усвідомлення мотиву припускає, що людина не тільки прагне чогось, але і бачить, хоча б у загальних рисах, шляхи досягнення своїх цілей. Цінності трудової діяльності діляться на: термінальні цінності праці (праця як мета); інструментальні цінності праці (умови роботи) [2].

Молодіжний ринок праці – система соціально-економічних взаємин між молодими людьми, що вступають у трудове життя, і роботодавцем з приводу найму або продажу робочої сили з урахуванням рівня кваліфікації, знань, умінь і навичок [2].

Молодь як одна з головних продуктивних сил володіє високим трудовим потенціалом, соціальною та трудовою мобільністю, характеризується енергійністю, швидкістю навчання, прагненням до інновацій, творчим мисленням.

Джерелами формування ринку праці молоді є підліткова група (до 18 років); студенти та молоді люди, які завершують професійну підготовку (18-24 років); молоді люди (25-29 років), які зробили свій професійний вибір. Демобілізовані воїни строкової служби можуть поповнювати ринок праці молоді. Останнім часом ринок праці поповнюється за рахунок припливу біженців та мігрантів.

Ринок праці молоді відображає специфіку попиту та пропозиції праці підлітків, юнаків та дівчат під впливом різних факторів (науково-технічного прогресу; рівня і якості життя; ступеня конкуренції, розвитку підприємництва; чинного законодавства). При цьому система трудових відносин будується на основі соціальних норм і інститутів, що забезпечують узгодження інтересів молодих людей і роботодавців з урахуванням попиту та пропозиції. Система таких соціально-економічних трудових відносин вибудовується між власниками робочої сили, яка потребує роботи за наймом, і власниками засобів виробництва, які пред'явили попит на найманих працівників [2].

Трудові відносини в ринкових умовах пов'язані з попитом на робочу силу з використанням фізичних, професійних, творчих здібностей людини; з часом додатки необхідної праці; з розподілом створеної вартості і системою винагороди за працю. У цьому випадку ринок праці ідентичний ринку робочої сили і ринку трудових послуг. Це визначає особливість трудових ресурсів як товару. Визнання ж робочої сили товаром передбачає її вартість і ціну.

Залежно від того, які трудові цінності переважають у мотиваційних прагненнях молоді, встановлюються спрямування їх дій при пошуку роботи. Разом з тим, трансформація загальної системи цінностей сучасної молоді, що відбувається під впливом політичних, ідеологічних, соціокультурних, інформаційних, економічних змін у суспільстві, не могла не торкнутися і їх трудової мотивації. Мотиви трудової діяльності виступають важливим показником процесів у соціально-трудої поведінці майбутніх фахівців.

Для виявлення мотивів до праці серед студентів було проведено опитування 100 респондентів (табл. 1):

Таблиця 1

**Значущість життєвих цінностей для студентів**

Ранг відповіді	Які життєві цінності для Вас є найбільш значущими?	% від числа опитаних
1	Сім'я, особисте життя	36
2	Добробут сім'ї	24
3	Особистий розвиток, освіта	16
4	Робота	10
5	Захоплення	8
6	Друзі	6
7	Політика	0

(власна розробка)

У таблиці 1 виділено сім основних життєвих цінностей: «сім'я, особисте життя», «добробут сім'ї», «особистий розвиток, освіта», «робота», «захоплення», «друзі», «політика». Найбільшу частину займає позиція «сім'я, особисте життя» (36%), разом з тим 24% опитаних обрали «добробут сім'ї». Це свідчить про те, що саме сім'я та її добробут є найважливішим для молодих людей, хоча тільки одиниці з опитаних вже створили свою родину. Тому для молодих людей у майбутній роботі є важливим фактором те, щоб окрім роботи був час для особистого життя, створення сім'ї та вільний час для проведення його з родиною. Добробут сім'ї передбачає ще і достатній заробіток для того, щоб можна було мати не тільки житло, а і гроші для проживання всієї родини. Третю позицію за числом опитаних займає «особистий розвиток, освіта» – 16%. Отже, для молодих людей також важливо займатися саморозвитком, вдосконаленням. Багато хто планує ще і в подальшому продовжувати навчання, іншим дуже важливо, щоб на майбутній роботі була можливість навчатися, отримувати нові знання, переймати досвід та мати можливість підійматися по кар'єрній сходінці. 10% респондентів обрали для себе найважливішою життєвою цінністю роботу. Отже, в першу чергу ці студенти планують знайти хорошу роботу, яка ж звичайно буде приносити не тільки достаток, а і задоволення. Для таких людей на першому місці стоїть кар'єра. Лише 8% студентів виокремили для себе головним захоплення, очевидно це люди творчі, які й свою майбутню роботу будуть шукати відповідно до свого захоплення. Всього 6% молодих людей поставили на перше місце таку життєву цінність, як «друзі», і ніхто з опитаних не обрав для себе важливою політику.

У ході опитування також було запропоновано студентам обрати з наведених у таблиці найбільш значущі для них мотиваційні фактори для майбутньої роботи (табл. 2).

Таблиця 2

**Значущість мотиваційних факторів для студентів на майбутній роботі**

Ранг відповіді	Які мотиваційні фактори на майбутній роботі для Вас є найбільш значущими?	% від числа опитаних
1	Фактори доходу	40
2	Фактори самореалізації	18
3	Фактори влади, статусу	16
4	Фактори значущості в колективі	15
5	Фактори інтересу	6
6	Фактори соціалізації, спілкування	5
7	Фактори творчості	0

(власна розробка)

Найбільша частина опитаних студентів (40%) обрала для себе найбільш значущим мотиваційний фактор доходу. Це свідчить про те, що для молодих людей насамперед є найбільш важливим високий дохід, тобто висока заробітна плата. Молодим працівникам необхідно забезпечити себе житлом та свою майбутню родину, також, щоб вистачало грошей не тільки на прожиття, а й на задоволення багатьох потреб.

Заробітна плата є важливим засобом підвищення зацікавленості працюючих у результатах своєї праці, її продуктивності, збільшення обсягів виробленої продукції, поліпшення її якості та асортименту. Заробітна плата є найбільш дієвим інструментом активізації людського фактору і використання трудового потенціалу. При цьому використання існуючого кваліфікаційного і творчого потенціалу працівників має повністю залежати від наукової обґрунтованості і вибору методів балансування заробітної плати з кваліфікацією, змістом виконуваної роботи, результатами праці й умовами, в яких вона здійснюється [8].

На другому місці за кількістю опитаних стоїть фактор самореалізації – 18%. Потреби в самореалізації – потреби в реалізації своїх потенційних можливостей, в зростанні як особистості. Потреби виявляються у прагненні людини найповніше використовувати свої знання, здібності, вміння та навички. Для ефективного управління необхідно давати робітникам оригінальні завдання, виконання яких потребує творчості та свободи дій. Молодь прагне не тільки отримувати високу заробітну плату, а й мати можливість реалізувати всі свої навички та знання на майбутній роботі.

16% опитаних обрала для себе головним мотиваційним фактором «фактор влади, статусу». Фактор влади – це потреба впливати на поведінку інших людей, бути впливовим, «мати вагу». Люди з високими потребами у владі віддають перевагу роботі, яка передбачає: відповідальність за дії та поведінку інших людей, конкуренцію або орієнтацію на статус.

Також не менш важливим фактором (15%) для опитаних студентів є фактор значущості в колективі – розуміння та прийняття своєї значущості в житті колективу, віра в те, що власна діяльність у своїх очах та очах оточуючих наповнена загальнолюдським змістом.

Найменш важливими факторами виявилися «фактор інтересу» – 6% та «фактор соціалізації, спілкування» обрала найважливішими для себе лише 5% студентів. «Фактор творчості» молоді люди вважають не головним на майбутній роботі.

Для більш детального визначення мотивації для молоді, було запропоновано також цим студентам обрати для себе найважливіший вид матеріальної чи нематеріальної мотивації (табл. 3):

Таблиця 3

**Значущість нематеріальної та матеріальної мотивації для студентів на майбутній роботі**

Ранг відповіді	Які матеріальні та нематеріальні мотиви на майбутній роботі для Вас є найбільш значущими?	% від числа опитаних
1	Гарна зарплата та інші винагороди за якісну роботу	25
2	Можливість кар'єрного зростання	22
3	Робота в гарних умовах та без важких фізичних навантажень	14
4	Цікава робота	13
5	Безпечність та стабільність роботи	9
6	Сприятливий психологічний клімат в колективі	7
7	Гідна оцінка виконаної роботи	5
8	Можливість отримати додаткову роботу за окрему плату	5
9	Відчуття того, що ти в курсі справ (інформація, рішення...)	0
10	Знання того, що очікується	0

(власна розробка)

Як і в попередніх опитуваннях, на першому місці у більшості студентів стоїть такий вид мотивації, як гарна зарплата та інші винагороди за якісну роботу (25% від 100 чоловік опитаних). Отже, висока зарплата все таки є найбільшим стимулом для сучасної молоді. Трішки менше (22% студентів) обрала для себе головним мотивом можливість кар'єрного зростання. Адаже молоді люди не бажають засиджуватися на одній посаді, вони мріють та прагнуть просуватися якомога вище, мати більшу владу та статус, і, як наслідок, ще вищу заробітну плату.

Не менш важливим мотивом є для молоді робота в гарних умовах та без важких фізичних навантажень (14% опитаних). Майже стільки ж (13% респондентів) обрала для себе на першому місці такий мотив, як цікава робота. Дуже часто навіть висока зарплата не може утримати людину, якщо робота не цікава, одноманітна та не є по душі

працівників. Для 9% студентів є найбільш значущим мотивом безпечність та стабільність роботи. 7% опитаних обрали найважливішим мотивом для себе сприятливий психологічний клімат в колективі, адже, якщо в колективі напружені відносини, присутні сварки та неприязні, то дуже важко морально та психологічно працювати в такому колективі, навіть, якщо зарплата є досить високою. По 5% набрали такі мотиви, як гідна оцінка виконаної роботи та можливість отримати додаткову роботу за окрему плату

У сучасному середовищі існує ситуація, коли роботодавці зацікавлені прийняти на роботу студента з досвідом, а не випускника без досвіду. При цьому мотиви до праці у студентів і випускників можуть значно відрізнятись. Для студентів основним є набуття практичного досвіду, випробування своїх зусиль на робочому місці. Тоді як для випускника основним стимулом до праці є отримання заробітної плати, необхідної для забезпечення належної життєдіяльності [4, с. 33]. В умовах вільного і самостійного працевлаштування і жорсткої конкуренції за привабливі робочі місця пошук роботи молодими людьми нерідко починається не після отримання диплому, а значно раніше. Та й фірми, прагнучи прийняти на роботу випускника вузу не тільки з сучасними знаннями, але і з практичними навичками, все частіше виходять на контакти з вищими навчальними закладами і пропонують студентам практики, стажування, спекурси і факультативи, направлені на підвищення їх професійної орієнтації і прискорення адаптації до реальної роботи. В основі проблем, що виникають при вступі випускників ВНЗ на ринок праці, не можна вбачати тільки невміння студентів адекватно позиціонувати себе в діалозі з роботодавцем. На наш погляд, значною мірою витоки криються в недоліках професійної орієнтації молодих фахівців ще на стадії вибору рівня освіти, вищого навчального закладу і спеціальності.

**Висновки з проведеного дослідження.** Отже, за результати дослідження, для молоді сім'я та її добробут є найважливішою життєвою цінністю, хоча тільки одиниці з опитаних вже створили свою родину. Тому для них є не важливим фактором те, щоб окрім роботи був час для особистого життя, створення сім'ї та вільний час для проведення

його з родиною. Також, на основі опитування, для молоді головним мотиваційним фактором на роботі є високий дохід, тобто висока заробітна плата. Молодим працівникам необхідно забезпечити себе житлом та свою майбутню родину також, щоб вистачало грошей не тільки на прожиття, а й на задоволення багатьох потреб.

Із запропонованих матеріальних та нематеріальних мотивів молоді люди обрали знову ж таки високу заробітну плату та різноманітні винагороди, а також можливість кар'єрного зростання. Це є свідченням того, що вони не бажають засиджуватися на одній посаді, вони мріють та прагнуть просуватися якомога вище, мати більшу владу та статус і, як наслідок, ще вищу заробітну плату.

#### БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Горяча О. Проблема формування та використання кадрового потенціалу підприємств України / О. Горяча // Україна: Аспекти праці. – 2014. – № 1. – С. 35–41.
2. Економіка праці та соціально-трудова відносини: Навч.-метод. посібник / За заг. ред. проф. Качана Є. П. Тернопіль: ТДЕУ, 2006. – 373 с.
3. Корчевна О. Організаційно-психологічний супровід сприяння працевлаштуванню випускників вищих навчальних закладів: компетентнісний підхід / Корчевна О., Кир'янова О. // Україна: аспекти праці. — 2009. – № 3. – С. 32–36.
4. Кудіна Л. Проблеми молодіжного безробіття та шляхи його подолання / Л. Кудіна, Л. Яцюк. – К.: ГО «Молодіжна Альтернатива», 2011. – 64 с.
5. Павлова В.А. Формирование кадрового потенциала с учётом характеристик мотивации / В. Павлова, М. Островський // Маркетинг: теорія і практика: збірник наукових праць / Східно-український національний університет імені Володимира Даля. – 2012. – № 18. – С. 202–208.
6. Поліщук Н. Динаміка та географія безробіття в Україні та ЄС у 2012–2013 [Електронний ресурс] / Н. Поліщук. – 2013. – Режим доступу: <http://infolight.org.ua/content/dinamika-tageografiya-bezrobittya-v-ukrayini-ta-ies-u-2012-2013-rr>
7. Яценко Н. М. Причини безробіття молоді в Україні / Н. М. Яценко, Я. Ю. Яковенко // Вісник КрНУ імені Михайла Остроградського. – Вип. 1/2013 (78). – С. 143–147.
8. Електронне джерело: Соціологія молоді // Stud.com.ua // Режим доступу: [http://stud.com.ua/24419/sotsiologiya/molod\\_rinkah\\_pratsimmm](http://stud.com.ua/24419/sotsiologiya/molod_rinkah_pratsimmm)