

Donec'k (in Ukr.).

13. Zybarena, O.V., Verbitska, L.V. (2016). *Osoblyvosti upravlinnia pidpryemstvamy v umovakh global'nykh vyklykiv* [The peculiarities of enterprise management in the conditions of the global challenges]. O.V. Zybarena (Ed.), Tekhnodruk, Chernivtsi (in Ukr.).

14. Ohrimenko, O.O., Ivanova, T.V. (2015). Social responsibility. *Nacional'nyj tehnicnyj universytet Ukrainy «Kyiv's'kyj politehnicnyj instytut» [National Technical University of Ukraine "Kyiv Polytechnic Institute"]* (in Ukr.).

15. Romanuha, O.M. (2016). Development of Corporate Social Responsibility in Ukraine. *Visnyk Hmel'nyts'kogo nacional'nogo universytetu. Ekonomichni nauky [Bulletin of the Khmelnytsky National University. Economic sciences]*, vol. 2(1), pp. 198-204 (in Ukr.).

16. Speranskyj, V.Y. (2009). Social responsibility of business: essence and features of display. *Bulletin of Kharkiv National University of Internal Affairs*, vol. 44. Available at: www.nbu.gov.ua/portal/soc_gum/vkhnuvs/2009_44/index.htm (in Russ.).

17. Novykova, O.F., Amosha, O.I., Antonjuk, V.P. (2012). *Stalyj rozvytok promyslovogo regionu: social'ni aspekty* [Sustainable development of the industrial region: social aspects]. NAN Ukrainy, Int ekonomiky prom-sti – National Academy of Sciences of Ukraine, Institute of Industrial Economics, Donec'k (in Ukr.).

18. Suprun, N.A. (2013). Corporate social responsibility as a factor in social inclusion (in the context of the objectives of the Europe 2020 strategy). *Ukrain's'kyj socium [Ukrainian society]*, no. 2, pp. 163-176 (in Ukr.).

19. Shyra, N.O. (2013). Areas of implementation of the system of corporate social responsibility in the practice of Ukrainian enterprises. *Efektivna ekonomika [Effective economy]*, no. 11. Available at: www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=2502 (in Ukr.).

20. Juzyk, L.O. Approaches to assessing the impact of CSR on enterprise performance. Available at: http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc_Gum/Vdnuet/econ/2010_3/Yuzik.pdf (in Ukr.).

21. Assurance Standard Revision Process. Available at: http://accountability.opendemocracy.net/aa1000/index.php/Main_Page/.



УДК 331.548

С. Д. Лучик, д.е.н., професор,

Чернівецький торговельно-економічний інститут КНТЕУ, м. Чернівці,

М. В. Лучик, к.е.н.,

Кооперативний інститут бізнесу і права, м. Київ

ПРОБЛЕМИ МОТИВАЦІЇ МОЛОДІ ДО ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ В УМОВАХ КРИЗИ

Анотація

У статті досліджуються теоретичні і практичні аспекти мотивації молоді до професійного розвитку. Проаналізовано стан молодіжного ринку праці в Україні за 2012-2017 (I півріччя) рр. Визначено тенденції зайнятості та безробіття української молоді, а також чинники, що перешкоджають працевлаштуванню молодих фахівців. Досліджено вплив матеріальних методів мотивації на професійну діяльність молодих працівників у розрізі вікових груп і видів

підприємств. На різних етапах професійного становлення та розвитку молоді матеріальні мотиви виявляються домінуючими, що забезпечує найбільше включення працівника у виконання професійної діяльності. Однак у процесі досягнення достатньо високого рівня опанування професією зростає роль внутрішньої мотивації, пов'язаної із самоутвердженням особистості як професіонала. Запропоновано заходи щодо посилення мотивації молоді до професійного розвитку та підвищення її зайнятості на вітчизняному ринку праці.

Ключові слова: молодь, професійний розвиток, зайнятість, безробіття, зовнішня мотивація, внутрішня мотивація.

С. Д. Лучик, д.э.н., профессор,
Черновицкий торгово-экономический институт КНТЭУ, г. Черновцы,
М. В. Лучик, к.э.н.,
Кооперативный институт бизнеса и права, г. Киев

ПРОБЛЕМЫ МОТИВАЦИИ МОЛОДЕЖИ К ПРОФЕССИОНАЛЬНОМУ РАЗВИТИЮ В УСЛОВИЯХ КРИЗИСА

Аннотация

В статье исследуются теоретические и практические аспекты мотивации молодежи к профессиональному развитию. Проанализировано состояние молодежного рынка труда в Украине в 2012-2017 (I полугодие) гг. Определены тенденции занятости и безработицы украинской молодежи, а также факторы, препятствующие трудоустройству молодых специалистов. Исследовано влияние материальных методов мотивации на профессиональную деятельность молодых работников в разрезе возрастных групп и видов предприятий. На разных этапах профессионального становления и развития молодежи материальные мотивы являются доминирующими, что больше стимулирует включение работника в профессиональную деятельность. Однако в процессе достижения достаточно высокого уровня овладения профессией возрастает роль внутренней мотивации, связанной с самоутверждением личности как профессионала. Предложены меры по усилению мотивации молодежи к профессиональному развитию и повышению ее занятости на отечественном рынке труда.

Ключевые слова: молодежь, профессиональное развитие, занятость, безработица, внешняя мотивация, внутренняя мотивация.

Постановка проблеми. Одним з головних чинників успішного життя молодої людини є хороша робота. На сучасному ринку праці молодь займає особливе становище. З одного боку, внаслідок відсутності досвіду та практичних навичок роботи, молоді люди мають менше можливостей, особливо при первинному працевлаштуванні. З іншого боку, сучасна молодь більш мобільна, технічно підготовлена і здатна гнучко реагувати на кон'юнктурні зміни ринку, що є одним з основних переваг при працевлаштуванні.

Мотивація є дуже важливим фактором у працевлаштуванні. Її потребує кожна людина, оскільки тоді вона отримує максимальну віддачу від своєї

праці та якісний результат. Особливо гостро потребує мотивації молодь, якій потрібно розвиватися у професійній сфері для отримання необхідного досвіду і підвищення своєї ефективності на робочому місці. Період молодості є важливим етапом у соціалізації людини.

Молоді люди мають не тільки різну «кількість», але і різні види мотивації. Дії людини залежать не тільки від того, наскільки мотивація сильна, але і від її спрямованості – в основних поглядах і цілях, які і призводять до здійснення дії.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідження у сфері мотивації персоналу достатньо численні. Питання мотивації праці досліджувалось у працях Д. Богині, В. Василенка, М. Ведернікова, О. Грішнєвої, А. Колота, Л. Лісогор, В. Онікієнка, М. Семикіної та інших науковців. Проблеми молодіжної зайнятості та безробіття вивчали О. Балакірева, К. Дубич, І. Курило, Е. Лібанова, І. Майданік та інші науковці.

Тим часом на сучасному етапі вкрай мало уваги приділено дослідженню методів мотивації відповідно до вікової категорії співробітників, а це, на наш погляд, є істотним при виборі правильного методу, оскільки і люди, і їхні потреби з віком змінюються, а знання потреб співробітників – ключ до вирішення проблеми їхньої мотивації.

Формулювання цілей статті й аргументування актуальності поставленого завдання. Метою статті є дослідження теоретичних і практичних аспектів мотивації молоді на етапі їх професійного розвитку.

Виклад основного матеріалу. Поняття «молода людина» визначає особу віком від такого, в якому вона може закінчити обов'язкову освіту, до такого, в якому вона знаходить перше робоче місце. Тому при офіційному визначенні ООН молоді як осіб віком від 15 до 24 років [1] позиція ЮНЕСКО щодо вікових меж більш гнучка: другий віковий рубіж може бути підвищено, оскільки високий рівень безробіття та вартість життя в окремому домогосподарстві призводить до того, що у багатьох молодих людей період залежності розтягується на більший строк [2]. Отже, за законодавством багатьох країн молоддю вважаються особи у віці до 35 років. Україна не є винятком.

В. Федоров вважає, що оскільки поняття «молодь» розтягнулось, тому можна виділити як мінімум «три молоді» [3]. Перша об'єднує молодих людей віком з 17 до 23-24 років, це, як правило, учні та студенти середніх навчальних закладів і вишів з мінімумом зобов'язань і максимумом ілюзій, амбіцій і можливостей. Друга вікова категорія – це молоді люди від 23-24 до 28-30 років, які знаходяться у пошуках робочого місця або вже таких, що знайшли його, переважно одружені (може бути

цивільний шлюб). До третьої категорії можна віднести молодих людей віком від 28-30 до 35 років, які мають родини і вже більш-менш визначені у професії. Такий умовний поділ молоді визначив зміну балансу можливостей і зобов'язань. Перехід у наступну вікову категорію зменшує можливості і збільшує зобов'язання.

Вибір професії для молодої людини є основою самоутвердження її в суспільстві та визначає її подальше життя. Найкращою для молоді є така робота, яка, з одного боку, приносить матеріальний достаток, а, з іншого, є цікавою і дозволяє самореалізуватися. Якщо ці умови не виконуються, то молоді люди досить легко і швидко змінюють місце роботи в пошуках цього ідеалу.

Проаналізуємо зайнятість молоді за 2012-2017 (I півріччя) рр. за віковими категоріями (рис. 1).

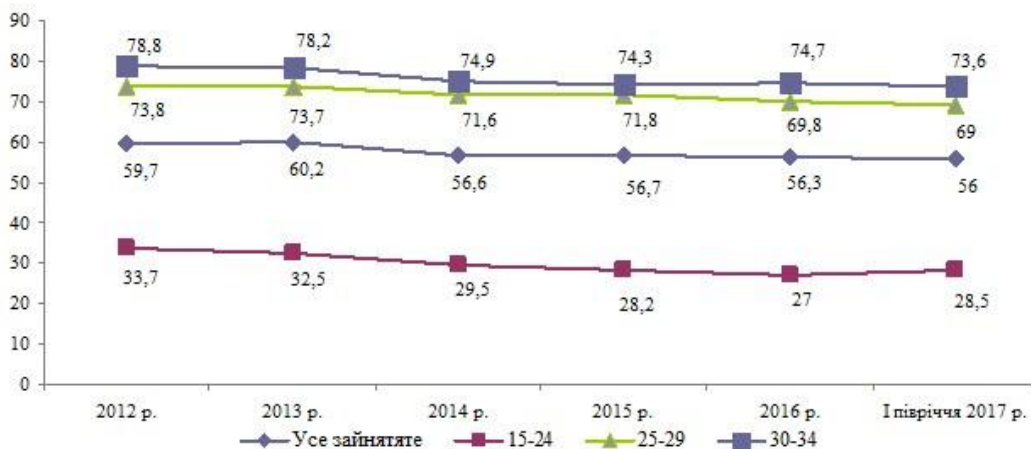


Рис. 1. Динаміка зайнятості молоді України у розрізі вікових груп [4]

Дані рис. 1 свідчать, що найнижчий рівень зайнятості спостерігається у наймолодшій групі осіб від 15 до 24 років, тут він коливався від 33,7% (2012 р.) до 27% (2016 р.). Невисокий рівень зайнятості молодих людей віком 15-24 років пояснюється тим, що більшість з них в цей період здобуває вищу освіту. Відомо, що працівника попередньо формує система освіти. Відповідно до потреб сучасного ринку праці та з орієнтацією на перспективу вона готує кадри різного профілю і рівня кваліфікації, закладає компетенції, що дають можливість успішно реалізуватись в професійному і соціальному житті. В умовах динамічного світу така підготовка повинна відповідати глобальним викликам.

Проте, якщо раніше кожному випускнику вищого навчального закладу

держава надавала повну гарантію працевлаштування за фахом, то в нових соціально-економічних умовах молоді фахівці повинні самостійно піклуватися про власне працевлаштування. Важливим мотивуючим фактором при прийомі на роботу з боку роботодавця виступає вимога наявності трудового досвіду. Тому все більше студентів сьогодні знаходяться у пошуку роботи для набуття досвіду роботи і підкріплення теоретичних знань практичним досвідом з метою розширення своїх компетенцій. При цьому трудова діяльність студентів стає не лише способом формування професійних знань і умінь, а й джерелом задоволення матеріальних потреб.

Слід зауважити, що рівень молодіжного безробіття у віковій групі 15-24 роки найвищий – він коливався від 17,3% (2012 р.) до 23% (2016 р.). У першому півріччі 2017 р. цей показник становив 17,8% (рис. 2).

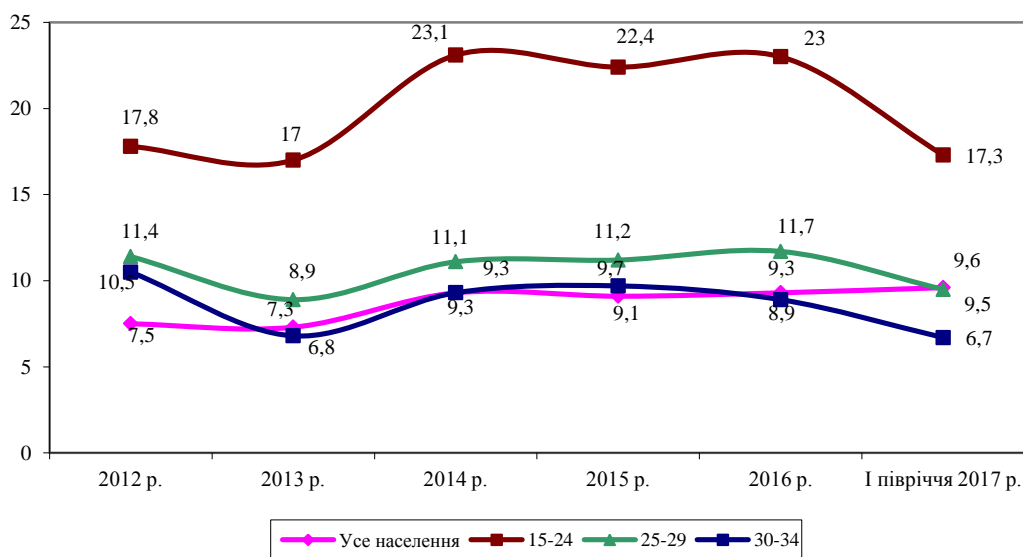


Рис. 2. Динаміка молодіжного безробіття в Україні у розрізі вікових груп (за методикою МОП), % [4]

Якщо порівняти вітчизняні тенденції з європейськими, то ситуація у 2016 р. така: для країн ЄС-28 рівень безробіття у групі осіб віком 15-24 роки становив 11,5%; найнижчі показники мали Норвегія (5,1%), Швеція (6,5%), Німеччина (6,7%); найвищі – Туреччина (23,9%), Італія (19,8%), Болгарія (18,2%) [5]. Як бачимо, в Україні дуже небезпечна ситуація – зростає безробіття серед молоді.

До чинників, що перешкоджають працевлаштуванню молоді, можна

СОЦІАЛЬНА ЕКОНОМІКА І ПОЛІТИКА

віднести: часткову невідповідність освітніх інститутів ринку праці, відсутність чіткої державної молодіжної політики, недостатня інформованість молоді про свої права і можливості, невідповідність очікувань і запитів молоді реаліям ринку праці, емоційна нестабільність, зайва амбітність і самовпевненість. Також негативний вплив може мати відсутність у молодих людей як професійного, так і життєвого досвіду.

Серед позитивних моментів слід виділити швидку здатність молодих людей до навчання та формування професійних навичок; орієнтованість на кар'єрне зростання; підвищену працездатність і готовність працювати в напруженому робочому графіку; невисоку ймовірність виникнення конфлікту між кар'єрними цілями і, наприклад, сімейними зобов'язаннями (яких на цей момент ще може не бути).

Отримання 2-3 річного практичного досвіду роботи дозволяє значно покращити шанси молодих фахівців на ринку праці. Це підтверджує зовсім інша тенденція зайнятості молоді в інших вікових групах (рис. 1). Найбільше зайнятих осіб у віковій групі 30-34 роки. Це 78,8-78,2% у 2012-2013 рр., але з 2014 р. спостерігається поступове зниження, що призвело до показника 73,6% у I півріччі 2017 р. У групі молодих людей віком 25-29 років рівень зайнятості дещо нижчий і теж мав тенденцію до зменшення – 69% у I півріччі 2017 р. проти 73,8% у 2012 р.

Молоді фахівці прагнуть працювати у великих компаніях (переважно з іноземним капіталом), оскільки трудові процеси тут протікають набагато швидше. Крупні компанії володіють великими ресурсними можливостями (розвиток кар'єри, гідні оплата, умови праці, режим роботи та ін.) і тому мотивація для працевлаштування молодої людини в корпорації є високою. Це «біла» зарплата, можливість працювати в команді професіоналів високого рівня, престижний запис у трудовій книжці, можливість попрацювати у філіях компанії в інших країнах тощо.

Матеріальне заохочення є одним з найпопулярніших методів мотивації молодих співробітників. Збільшення заробітної плати та преміювання працівників завжди дає ефект: підвищення продуктивності, якості праці, покращення морального настрою і отримання задоволення від роботи.

Аналіз середньомісячної заробітної плати працівників підприємств у 2016 р. (рис. 3) показав, що розмір заробітної плати зростає від розміру підприємства і чисельності працюючих. Так, при середньоукраїнському показнику заробітної плати 4827 грн на підприємствах з чисельністю працівників 1000-4999 осіб її розмір становить 105,2%, або 5079 грн, якщо працівників більш як 5000 осіб – 133,6%, або 6448 грн.

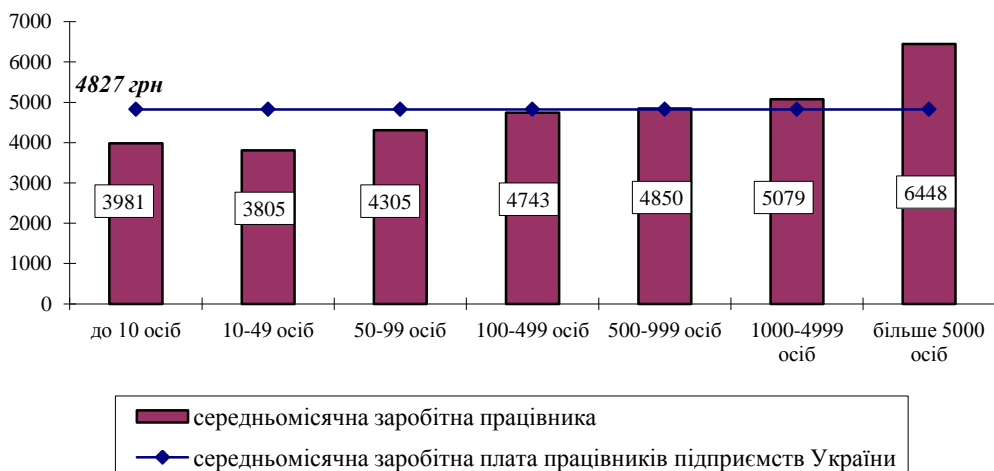


Рис. 3. Середньомісячна заробітна плата працівників, які підлягали обстеженню по підприємствах у 2016 році (за розміром підприємства), грн [6]

Структура середньомісячної заробітної плати на великих підприємствах також значно відрізняється. Якщо на мікро- і малих підприємствах основна заробітна плата становила 76,6 і 74,9%, на середніх – 62-67%, то на великих підприємствах – 49-59%.

На середніх і великих підприємствах значну частину у фонді оплати праці становлять різні доплати. Найбільшу частину становлять премії та винагороди. Їх частка у фонді заробітної плати працівників середніх підприємств склала у 2016 р. 15-17,7%, великих підприємств – 18-25,4%.

Крупні компанії доплачують працівникам надбавку за роботу в багатозмінному і безперервному режимі виробництва, їх частка склала 2,5-3,8%. Оплата за невідпрацьований час здійснювалась працівникам всіх підприємств. Однак, якщо для малих підприємств у 2016 р. вона склала 5,3-5,8% від загального фонду оплати праці, середніх – 7,4-7,7%, то для великих – 8,5-9,9%. Матеріальна допомога виплачувалась працівникам всіх підприємств приблизно у розмірі 2-2,5% від фонду оплати праці.

Практично всі компанії постійно відчувають брак кваліфікованих фахівців, насамперед таких, які могли бути лідерами: ставити завдання, брати відповідальність, мотивувати персонал на їх рішення та управляти командами. Дуже гостро ця проблема стоїть перед новоствореними компаніями, які починають нові проекти, відкривають нові напрямки діяльності та виходять на нові ринки. Тому багато роботодавців при підборі кадрів надають перевагу більш досвідченим працівникам, які

мають стаж роботи, і приділяють належну увагу мотивації таких співробітників. Проведені у 2016 р. обстеження заробітної плати працівників підприємств з урахуванням стажу виявили, що найвищу зарплату одержували працівники зі стажем 15-19 років, її розмір в середньому склав 5542 грн (рис. 4).

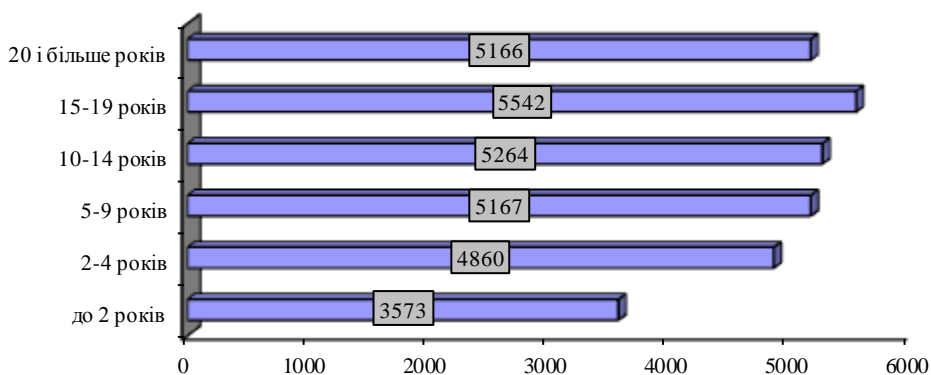


Рис. 4. Середньомісячна заробітна плата працівників підприємств, які підлягали обстеженню у 2016 році, з урахуванням стажу, грн [6]

Зрозуміло, що найнижчу середньомісячну заробітну плату мали працівники віком до 25 років, які мали стаж до 2 або 2-4 років. Її розмір у 2016 р. склав 3363 грн, причому чоловіки отримували на 26,4% більше, ніж жінки. Молодь віком 25-34 років отримували заробітну плату 5106 грн, що на 4,2% нижче, ніж працівників вікової групи 35-44 років. Всі інші вікові групи працівників отримували нижчу заробітну плату. Працівники віком 45-54 років отримували в середньому 4699 грн, 55-59 років – 4599 грн, 60-64 років – 4296 грн, 65 і більше років – 4154 грн.

Проте слід пам'ятати, що саме молодим фахівцям властиві ентузіазм, швидке опанування новою інформацією, зацікавленість у роботі, високий рівень мобільності. Молодь – це майбутнє компанії, тому для залучення її необхідно умовно зробити три кроки: зацікавити молоду людину, утримати її та мотивувати на хорошу роботу. Перші два етапи, на наш погляд, можна забезпечити зовнішніми факторами мотивації, третій етап забезпечується внутрішніми факторами мотивації. В процесі оволодіння професією зростає роль внутрішньої мотивації, пов'язаної із самоутвердженням себе як професіонала. Водночас, зміна домінуючої

мотивації є глибоко індивідуальним процесом і залежить від особистісних особливостей, умов праці чи навчання, організації діяльності [7].

Тому сьогодні ідеальною для молоді вважається робота, яка, з одного боку, повинна приносити певний матеріальний достаток, тобто гроші є і залишаються важливим критерієм при пошуку та виборі роботи. З іншого, вона повинна бути цікавою і дозволяти особистості самореалізуватися. Якщо ці умови не виконуються, то молодь, отримавши певні бонуси на одному місці роботи, досить легко його змінює на інше, де можна реалізуватись по-новому.

Висновки з даного дослідження і перспективи подальших розвідок. Для сучасної людини професія практично визначає спосіб життя. Формування мотивації професійної діяльності здійснюється у двох напрямках: перетворення загальних мотивів особистості у професійні та зміна системи професійних мотивів у зв'язку зі зміною рівня професійної діяльності. Сучасна ситуація на молодіжному сегменті ринку праці характеризується високим рівнем безробіття та нестабільності, дисбалансом між необхідними для ринку професіями та спеціальностями, за якими ведеться підготовка фахівців у навчальних закладах. Навіть наявність диплому про вищу освіту, отриману в престижному ВНЗ, не гарантує ефективного працевлаштування.

Для покращення ситуації на молодіжному ринку праці пропонуємо:

- наблизити систему освіти до реальних потреб ринку праці шляхом формування дуальної моделі освіти – поєднання роботи вишів і підприємств, установ для організації комплексного виробничого навчання (не менше 50% обсягу навчальної підготовки студентів);
- ввести на законодавчому рівні на підприємствах квоти на робочі місця для молодих фахівців;
- ввести компенсації або податкові пільги роботодавцям, які працевлаштовують молодь.

На різних етапах професійного становлення та розвитку молоді матеріальні мотиви виявляються домінуючими, що забезпечує найбільше включення працівника у виконання професійної діяльності. Однак у процесі досягнення достатньо високого рівня опанування професією зростає роль внутрішньої мотивації, пов'язаної із самоутвердженням особистості як професіонала.

Список використаних джерел:

1. United Nations. Youth, self-harm and suicide. UN Permanent Forum on Indigenous Issues – 14th Session: Concept Note for Discussion. Available at: <http://www.un.org/esa/socdev/unpfii/documents/2015/concept-notes/youth-self-harm-suicide.pdf>.

2. UNESCO. What do we mean by "youth"? Learning to Live Together. Available at: <http://www.unesco.org/new/en/social-and-human-sciences/themes/youth/youth-definition>.

3. Эксперты считают, что молодежь боится рутины и ценит эклектику жизни [Электронный ресурс] // РИА Новости. – Режим доступа: <https://ria.ru/society/20171110/1508529481.html>.

4. Економічна активність населення України у 2016 році: статистичний збірник [Електронний ресурс] : офіційний сайт Державної служби статистики України / Публікації: Зайнятість та безробіття. – Київ: Державна служба статистики, 2017. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua> (Дата звернення – 30.01.18 р.).

5. Labour market. Population and social conditions. European Commission. Eurostat. Data. Database. Available at: <http://ec.europa.eu/eurostat/data/database>.

6. Заробітна плата за професійними групами у 2016 році (за матеріалами вибіркового обстеження): статистичний збірник [Електронний ресурс] : офіційний сайт Державної служби статистики України / Публікації: Зайнятість та безробіття. – Київ: Державна служба статистики, 2017. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua> (Дата звернення 30.01.18 р.).

7. Маслоу А. Мотивация и личность / А. Маслоу. — СПб.: Евразия, 1999. – 478 с.

Svitlana Luchyk, Doctor of Economics, Professor,
Chernivtsi Institute of Trade and Economics of KNUTE, Chernivtsi,
Margarita Luchyk, PhD of Economics,
Kyiv Cooperative Institute of Business and Law, Kyiv

THE PROBLEMS OF YOUTH MOTIVATION TO PROFESSIONAL DEVELOPMENT IN CONDITIONS OF THE CRISIS

Summary

The article explores the theoretical and practical aspects of youth motivation to professional development. There has been analyzed a current situation of the youth labor market in Ukraine during 2012-2017 (the first half of the year). The tendencies of employment and unemployment of Ukrainian youth were determined, as well as the factors hindering the employment of young specialists. There has been investigated an influence of monetary incentives on the professional activity of young workers by age groups and types of enterprises. It was found that at the different stages of the youth's professional development the monetary incentives are dominates above others, which ensures the greatest inclusion of the employee in professional activities. However, it appeared that in the process of achieving a sufficiently higher level of occupation, the role of internal motivation associated with self-affirmation of the individual as a professional, increases. There have been proposed several methods of increasing youth's motivation to professional development and as well as its employment in the domestic labor market.

Keywords: youth, professional development, employment, unemployment, external motivation, internal motivation.

References:

1. United Nations (2015). *Youth, self-harm and suicide* [UN Permanent Forum on Indigenous Issues – 14th Session: Concept Note for Discussion]. Available at: <http://www.un.org/esa/socdev/unpfii/documents/2015/concept-notes/youth-self-harm-suicide.pdf> (Accessed 28 Jan. 2018).

2. UNESCO (2017). *What do we mean by "youth"?* [Learning to Live Together]. Available at: <http://www.unesco.org/new/en/social-and-human-sciences/themes/youth/youth-definition>

(Accessed 28 Jan. 2018).

3. Experts believe that young people are afraid of routine and appreciate the eclecticism of life (2017). *RIA news*. Available at: <https://ria.ru/society/20171110/1508529481.html> (Accessed 30 Jan. 2018) (in Russ.).

4. State Statistics Service of Ukraine (2017). *Economic activity of the population of Ukraine in 2016*. Available at: <http://www.ukrstat.gov.ua> (Accessed 30 Dec. 2017) (in Ukr.).

5. European Commission. Eurostat (2017). *Labour market*. Population and social conditions. Data. Database. Available at: <http://ec.europa.eu/eurostat/data/database> (Accessed 30 Dec. 2017).

6. State Statistics Service of Ukraine (2017). *Wages by professional groups in 2016 (based on sample surveys)*. Available at: <http://www.ukrstat.gov.ua> (Accessed 30 Dec. 2017) (in Ukr.).

7. Maslou, A. (1999). *Motivatsiya i lichnost'* [Motivation and personality]. Eurasia, St. Petersburg (in Russ.).

