

ОСОБЕННОСТИ МОТИВАЦИИ ПОКОЛЕНИЯ Z В УСЛОВИЯХ СОВРЕМЕННОГО РЫНКА ТРУДА

Современный рынок труда претерпевает значительные трансформации под влиянием цифровизации, глобальных социально-экономических изменений и изменения ценностных ориентиров молодого поколения. Поколение Z, выросшее в условиях легкого доступа к информации и ограниченных материальных ресурсов, демонстрирует новые модели профессиональной мотивации, отличающиеся от моделей поколений X и Y. Основная проблема заключается в несоответствии традиционных управленческих практик ожиданиям молодых специалистов: они стремятся к гибкости, дистанционному формату работы, прозрачности карьерного роста и корпоративной культуре, отражающей социальную ответственность. В этих условиях актуализируется необходимость переосмысления подходов к управлению персоналом и адаптации мотивационных стратегий к ценностным установкам поколения Z.

Поколение Z демонстрирует специфический набор потребностей и мотивационных факторов, формирующихся под влиянием цифровой среды и социально-экономических реалий общества. Для данного поколения характерно стремление к гибкости в организации труда, что выражается в необходимости индивидуального графика, позволяющего совмещать профессиональные задачи с личными интересами и семейными обязанностями. Мотивирующим фактором выступает дистанционный формат занятости, обусловленный рациональным распределением времени и ресурсов, а также снижением финансовых затрат, связанных с ежедневными перемещениями к месту работы.

Важным элементом мотивации является корпоративная культура, отражающая ценностные ориентиры поколения Z. Такие сотрудники ожидают от работодателя не только справедливого вознаграждения, но и участия в решении социальных задач, таких как поддержка образования детей, частичное погашение кредитных обязательств, а также инвестиции в экологические и благотворительные проекты. Для них принципиально важно видеть результаты своей деятельности в контексте общественной пользы, что усиливает чувство значимости труда. Кроме того, поколение Z предъявляет запрос на прозрачность карьерного роста, выражающийся в необходимости четких критериев профессионального продвижения. Они стремятся понимать, какое количество проектов необходимо реализовать, какие личные качества проявить и сколько успешных кейсов накопить для перехода на следующий уровень.

В то же время ряд традиционных потребностей утратил актуальность. Так, модель накопления капитала для приобретения жилья воспринимается как мало реализуемая в современных условиях. Не имеет ценности и практика задержек на работе ради минимальных бонусов, символизируемых «двумя чашками кофе». Также снижается значимость ориентации на стабильность занятости без перспектив развития, поскольку для поколения Z приоритетами становятся самореализация и возможность профессионального роста [1, 2].

Источники

1. Gen Z at work: Generation Z challenges and strategies to maximize Zoomers' potential // HiBob. — URL: <https://www.hibob.com/guides/challenges-with-gen-z-in-the-workplace> (date of access: 18.11.2025).
2. How gen z's demand for work-life balance is changing workplace culture // S2verify. — URL: <https://s2verify.com/resource/gen-z-demands-work-life-balance> (date of access: 18.11.2025).

Д. В. Яров, К. Д. Кортасов
БГЭУ (Минск)

Научный руководитель — **О. В. Толкач**

ПРОФИЛАКТИКА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ В УСЛОВИЯХ НОВОЙ РЕАЛЬНОСТИ

Профессиональное выгорание становится одной из наиболее острых проблем современного менеджмента. По данным Всемирной организации здравоохранения, синдром выгорания признан профессиональным феноменом, а исследования Gallup показывают, что примерно 44 % сотрудников в мире регулярно испытывают стресс на работе. Ускорение темпов бизнеса, рост неопределенности, гибридные форматы занятости и постоянная цифровая вовлеченность создают условия, в которых эмоциональное, физическое и психическое истощение сотрудников становится системным риском.

В современных условиях профилактика профессионального выгорания требует не только индивидуальных мер, но и пересмотра управленческих подходов. Одним из ключевых факторов является культура компании. Исследования консалтинговой компании McKinsey показывают, что в организациях с низким уровнем доверия риск выгорания на 70 % выше. Непрозрачные процессы, перегруженность задачами, отсутствие контроля над графиком и слабая поддержка руководства усиливают эмоциональное истощение сотрудников. Особую сложность создает и цифровая среда: постоянная доступность, множе-