

**Міністерство освіти і науки України
Університет Григорія Сковороди в Переяславі
Факультет фінансово-економічної і професійної освіти
Академія військового мистецтва (Варшава, Польща)
Даугавпільський університет (Латвія)
Комратський державний університет (Молдова)
Університет Миколи Коперника в Торуні (Польща)
Університет національного і світового господарства (Софія, Болгарія)
Бухарестський університет економічних досліджень (Румунія)
Національна академія статистики, обліку та аудиту
Херсонський національний технічний університет
Інститут економіки та прогнозування НАН України
Київський національний університет імені Тараса Шевченка
Державний науково-дослідний інститут інформатизації та моделювання економіки
Національний університет «Києво-Могилянська академія»
Фонд Президентів України Національної бібліотеки України імені В.І. Вернадського
ГО «Колегіум»**



Матеріали

ХІХ МІЖНАРОДНОЇ НАУКОВО-ПРАКТИЧНОЇ КОНФЕРЕНЦІЇ

**«УМОВИ ЕКОНОМІЧНОГО ЗРОСТАННЯ В КРАЇНАХ
З РИНКОВОЮ ЕКОНОМІКОЮ»**

**З НАГОДИ 40-РІЧЧЯ УНІВЕРСИТЕТУ ГРИГОРІЯ СКОВОРОДИ
В ПЕРЕЯСЛАВІ**

23-24 квітня 2026 р.

м. Переяслав

УДК 316.43:330.342

*Рекомендовано до друку
рішенням Вченої ради Університету Григорія Сковороди в Переяславі
(протокол № 10 від 12 травня 2026 р.)*

Умови економічного зростання в країнах з ринковою економікою : матеріали XIX Міжнародної науково-практичної конференції : зб. наук. пр. / за ред. С. Ю. Кучеренко, Л. Ю. Леваєвої. Переяслав: ФОП Домбровська Я.М., 2026, 173 с.

У збірнику надруковано матеріали XIX Міжнародної науково-практичної конференції «Умови економічного зростання в країнах з ринковою економікою», яка відбулася 23-24 квітня 2026 року в Університеті Григорія Сковороди в Переяславі.

Збірник розрахований на науково-педагогічних працівників, аспірантів, здобувачів закладів освіти, фахівців-практиків.

Матеріали друкуються мовою оригіналів.

За виклад, зміст і достовірність матеріалів відповідають автори.

ЗМІСТ

СЕКЦІЯ 1. АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ ЕКОНОМІКИ: ГЛОБАЛЬНІ, НАЦІОНАЛЬНІ ТА РЕГІОНАЛЬНІ АСПЕКТИ

Mitko Mihaylov Hitov

POPULATION EXCHANGE IN THE BALKANS: ECONOMIC ASPECTS
OF THE PROCESS IN THE CONTEXT OF NATION-STATE BUILDING
AFTER THE DECLINE OF THE OTTOMAN EMPIRE.....8

**Бурцев Олександр Володимирович, Дарушин Олександр Володимирович,
Братченко Олександр Олександрович**

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СТІЙКОСТІ ТРАНСПОРТНО-ЛОГІСТИЧНОЇ
СИСТЕМИ УКРАЇНИ В УМОВАХ СУЧАСНИХ ЗАГРОЗ.....13

Єгоров Ігор Юрійович, Бойко Олена Миколаївна

ІННОВАЦІЙНИЙ РОЗВИТОК В КОНТЕКСТІ СТРУКТУРНИХ ЗМІН
У СВІТОВІЙ ЕКОНОМІЦІ.....14

Паламарчук Оксана Миколаївна, Скрипник Роман Євгенович

ГЛОБАЛІЗАЦІЙНІ ВИКЛИКИ ТА ЇХ ВПЛИВ НА ЕКОНОМІЧНЕ ЗРОСТАННЯ
КРАЇН З РИНКОВОЮ ЕКОНОМІКОЮ.....21

Плешакова Наталія Анатоліївна, Яфінович Олена Богданівна,

Плешакова Олена Анатоліївна
БОРГОВА ПОЛІТИКА УКРАЇНИ В УМОВАХ ПОВНОМАСШТАБНОЇ ВІЙНИ.....24

Руснак Алла Валентинівна, Діденко Тетяна

ЕЛЕКТРОННА КОМЕРЦІЯ ЯК ДРАЙВЕР РОЗВИТКУ ЦИФРОВОЇ ЕКОНОМІКИ.....27

Семененко Олена Газисівна

ЕКОНОМІКО-МАТЕМАТИЧНЕ МОДЕЛЮВАННЯ ТА ПРОГНОЗ
МАКРОПОКАЗНИКІВ УКРАЇНИ НА 2026–2028 РОКИ
З ВИКОРИСТАННЯМ ANALYTIC HIERARCHY PROCESS.....29

Язлюк Борис Олегович

ПЕРСПЕКТИВИ ВИРІШЕННЯ ПРОБЛЕМ ЗЕМЛЕВПОРЯДКУВАННЯ
В УКРАЇНІ В УМОВАХ НЕВИЗНАЧЕНОСТІ.....33

СЕКЦІЯ 2. ПРОБЛЕМИ ОБЛІКУ, АУДИТУ ТА ОПОДАТКУВАННЯ: НАЦІОНАЛЬНІ ТА МІЖНАРОДНІ АСПЕКТИ

Sofia Donea

ACCOUNTING OF RECEIVABLES AS A DECISION-MAKING ESSENCE
IN FINANCIAL MANAGEMENT.....35

Вовченко Роман Сергійович, Ліщенко Дмитро Петрович

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ КВАНТИФІКАЦІЇ
ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В ЦИФРОВІЙ СИСТЕМІ ESG-ЗВІТНОСТІ.....39

Девко Вадим Тимофійович, Лисенко Світлана Олексіївна, Сапон Олександр Васильович КОШТОРИС БЮДЖЕТНОЇ УСТАНОВИ: МЕТОДИКА СКЛАДАННЯ, ОБЛІК, АНАЛІЗ ВИКОНАННЯ ТА ОПОДАТКУВАННЯ СУБ'ЄКТІВ МАЛОГО ПІДПРИЄМНИЦТВА.....	44
Девко Світлана Тимофіївна, Білько Михайло Миколайович, Бондаренко Анатолій Миколайович ТРАНСФОРМАЦІЯ АУДИТОРСЬКОГО ОБСЛУГОВУВАННЯ АГРАРНОГО СЕКТОРУ В УМОВАХ ВІЙНИ ТА ЕКОНОМІЧНИХ РИЗИКІВ.....	46
Лагодієнко Наталія Володимирівна ОСОБЛИВОСТІ ЦИФРОВІЗАЦІЇ БУХГАЛТЕРСЬКОГО ОБЛІКУ: СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ ТА ПРОБЛЕМНІ АСПЕКТИ.....	48
Новак Наталія Петрівна АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВІ ОСНОВИ МЕНЕДЖМЕНТУ ОПОДАТКУВАННЯ НЕРЕЗИДЕНТІВ В УКРАЇНІ: РИЗИК-ОРІЄНТОВАНИЙ ПІДХІД ТА НАПРЯМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ.....	50
Перчук Оксана Володимирівна, Фелоненко Олександр Олександрович ТРАНСФОРМАЦІЯ СИСТЕМИ БУХГАЛТЕРСЬКОГО ОБЛІКУ ТА ВНУТРІШНЬОГО КОНТРОЛЮ ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ АУТСОРСИНГУ.....	52
Яременко Людмила Михайлівна, Біденко Віталій Ігорович ЦИФРОВІЗАЦІЯ ОБЛІКУ АКТИВІВ: СУЧАСНІ ПІДХОДИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ.....	56
СЕКЦІЯ 3. АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ БАНКІВСЬКОЇ СПРАВИ, СТРАХУВАННЯ ТА УПРАВЛІННЯ ФІНАНСАМИ В УМОВАХ ГЛОБАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ	
Aina Čaplinska CRYPTOCURRENCY AS AN ALTERNATIVE INVESTMENT INSTRUMENT.....	59
Ana Nedelcu LOCAL ROAD INFRASTRUCTURE FINANCING, TRANSPARENCY AND REGIONAL DEVELOPMENT: EVIDENCE FROM ATU GAGAUZIA.....	60
Viktorija Špilova, Vladimirs Meņšikovs, Jurijs Baltgailis EMERGING TRENDS IN RESEARCH ON DIGITAL FINANCE AND SOCIETY.....	63
Варналій Захарій Степанович ДЕОФШОРИЗАЦІЯ ЯК ЧИННИК ЗМІЦНЕННЯ ФІНАНСОВОЇ БЕЗПЕКИ В УМОВАХ ВІЙНИ ТА ПОВОЄННОГО ВІДНОВЛЕННЯ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ.....	68
Защипас Сергій Миколайович ВПЛИВ ВІРТУАЛЬНИХ АКТИВІВ НА БАЛАНС БАНКІВ УКРАЇНИ: ПОТОЧНИЙ СТАН ТА ПЕРСПЕКТИВНІ ФОРМИ ЕКСПОЗИЦІЇ.....	71
Калівошко Олексій Миколайович, Роженюк Дмитро Сергійович ПРИНЦИПИ ТА ФОРМИ ФІНАНСОВОГО МЕНЕДЖМЕНТУ В КОНТЕКСТІ РОЗВИТКУ ФІНТЕХ СЕКТОРУ.....	76

Осадча Тетяна Юрївна ІНСТРУМЕНТИ ФІНАНСОВО-КРЕДИТНОЇ ПІДТРИМКИ ПІДПРИЄМНИЦТВА: УКРАЇНСЬКІ РЕАЛІЇ ТА ПЕРСПЕКТИВИ.....	80
---	----

СЕКЦІЯ 4. СТАН І ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ЕКОНОМІЧНОЇ ТЕОРІЇ ТА ПРАКТИКИ ГОСПОДАРЮВАННЯ

Boyan Durankev „LEAPFROGGING“ VS. „CATCH-UP“ DEVELOPMENT.....	84
Iulia Vicol LIABILITIES OF ENTITIES IN THE REPUBLIC OF MOLDOVA AS AN OBJECT OF THEORETICAL AND SCIENTIFIC RESEARCH: CONCEPTUAL INTERPRETATIONS AND METHODOLOGICAL IMPLICATIONS.....	85
Андрущенко Анастасія Володимирівна МОТИВАЦІЙНІ СТИМУЛИ РІЗНИХ ПОКОЛІНЬ.....	90
Заболотній Андрій Олександрович, Білоусов Євгеній Юрійович, Бикало Микола Володимирович ІННОВАЦІЙНИЙ ПОТЕНЦІАЛ ТА УПРАВЛІННЯ ІННОВАЦІЯМИ АГРАРНИХ ПІДПРИЄМСТВ.....	95
Кучеренко Світлана Юрївна, Чернявський Іван Сергійович ОРГАНІЗАЦІЯ ВИРОБНИЧОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В СУЧАСНОМУ ІНФОРМАЦІЙНОМУ СЕРЕДОВИЩІ: ВИКЛИКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ЦИФРОВІЗАЦІЇ.....	96
Лагодієнко Володимир Вікторович МАРКЕТИНГОВІ ІНСТРУМЕНТИ ДЛЯ МІНІМІЗАЦІЇ РИЗИКІВ У ЛОГІСТИЧНІЙ СТРАТЕГІЇ ПІДПРИЄМСТВ.....	99
Лагодієнко Максим Олександрович ТРАНСФОРМАЦІЯ СТРАТЕГІЧНОГО УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАД.....	101
Левасва Людмила Юрївна РОЛЬ СУКУПНОГО ПОПИТУ В ЕКОНОМІЧНОМУ РОЗВИТКУ.....	102
Перебийніс Роман Володимирович ТРАНСФОРМАЦІЯ ПОВЕДІНКОВИХ МОДЕЛЕЙ СПОЖИВАЧІВ У НЕСТАБІЛЬНОМУ СЕРЕДОВИЩІ.....	105
Савченко Іван Євгенович АДАПТАЦІЯ УКРАЇНСЬКОГО СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКОГО МАШИНОБУДУВАННЯ ДО ЕКОЛОГІЧНИХ ВИМОГ EUROPEAN GREEN DEAL.....	106
Студінський Володимир Аркадійович, Студінська Галина Яківна ПУТІНОМІКА У КОНТЕКСТІ СУЧАСНОГО ІСТОРИЧНОГО РОЗВИТКУ.....	110
Міхаїл Чобану УНІВЕРСАЛЬНИЙ БАЗОВИЙ ДОХІД ЯК ІНСТРУМЕНТ ЗМЕНШЕННЯ БІДНОСТІ: ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ.....	116

СЕКЦІЯ 5. АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВАМИ СФЕРИ ОБСЛУГОВУВАННЯ В УМОВАХ ДІДЖИТАЛІЗАЦІЇ

Ігнатенко Микола Миколайович ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ СПОЛУЧЕННЯ Й РОЗВИТКУ СІЛЬСЬКОГО ЗЕЛЕНОГО ТА ПОДІЄВОГО ТУРИЗМУ В УМОВАХ НЕВИЗНАЧЕНОСТІ.....	121
Мармоль Лариса Олександрівна, Яценко Владислав Ігорович НОРМАТИВНО-ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ТА ДЕРЖАВНА ПІДТРИМКА РОЗВИТКУ МАЛИХ ПІДПРИЄМСТВ СІЛЬСЬКОГО ЗЕЛЕНОГО ТУРИЗМУ	126
Марченко Оксана Анатоліївна, Постол Анатолій Анатолійович, Сальнікова Марина Вікторівна ФОРМУВАННЯ КОНКУРЕНТНИХ ПЕРЕВАГ ТУРИСТИЧНИХ ПІДПРИЄМСТВ В УМОВАХ НЕВИЗНАЧЕНОСТІ.....	131
Романюк Ірина Анатоліївна, Гончаров Гліб Максимович ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ СІЛЬСЬКОГО ЗЕЛЕНОГО ТУРИЗМУ В ПОЛТАВСЬКІЙ ОБЛАСТІ ЯК ЧИННИК РЕГІОНАЛЬНОГО ЕКОНОМІЧНОГО ЗРОСТАННЯ.....	132

СЕКЦІЯ 6. УПРАВЛІННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЮ ПІДПРИЄМСТВ, ВИДІВ ДІЯЛЬНОСТІ ТА ГАЛУЗЕЙ

Бялковська Оксана Антонівна СТРАТЕГІЧНІ НАПРЯМИ ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ СУБ'ЄКТІВ ГОСПОДАРЮВАННЯ АГРОСФЕРИ В УМОВАХ НЕВИЗНАЧЕНОСТІ.....	137
Надточій Ірина Ігорівна, Кирнос Антон ВПЛИВ ЦИФРОВІЗАЦІЇ НА КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ ПІДПРИЄМСТВ.....	138
Кучеренко Олег Миколайович, Астаф'єв Андрій Олегович БІОЕКОНОМІКА В АГРАРНОМУ СЕКТОРІ УКРАЇНИ: НОВІ МОЖЛИВОСТІ ДЛЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОГО ТА СТАЛОГО РОЗВИТКУ.....	141
Чевтаєв Андрій Сергійович РОЗВИТОК ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОГО КАПІТАЛУ ЯК ЧИННИК ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ АГРАРНОГО СЕКТОРУ.....	144

СЕКЦІЯ 7. СТАН ТА ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ СУЧАСНОЇ ОСВІТИ: АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ ПІДГОТОВКИ ФАХІВЦІВ ТА ІННОВАЦІЙНІ МЕТОДИ ВИКЛАДАННЯ, НАВЧАННЯ Й МЕНЕДЖМЕНТУ

Katarzyna Łukaniszyn-Domaszewska, Katarzyna Mazur-Włodarczyk POLISH-CZECH COOPERATION ON CULTURAL HERITAGE.....	146
Салманов Ігор Сарханович РОЗВИТОК ЦИФРОВОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙБУТНІХ ПЕДАГОГІВ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ ЧЕРЕЗ ІНТЕГРАЦІЮ СУЧАСНИХ ОСВІТНІХ РЕСУРСІВ.....	151

Спис Ольга Анатоліївна
ЗАПОЗИЧЕННЯ-НЕОЛОГІЗМИ В ЕКОНОМІЧНІЙ ЛЕКСИЦІ ХХІ СТ.....153

Юрченко Ігор Валерійович
БОКС І ФІТНЕС У СУЧАСНІЙ ОСВІТІ: ІННОВАЦІЙНІ МЕТОДИ ВИКЛАДАННЯ
ТА ФОРМУВАННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОГО ФАХІВЦЯ.....156

**СЕКЦІЯ 8. СОЦІАЛЬНО- ТА ВИРОБНИЧО-ЕКОНОМІЧНА ДІЯЛЬНІСТЬ В УМОВАХ
ВОЄННОГО СТАНУ: ОСОБЛИВОСТІ, ПРОБЛЕМИ, ШЛЯХИ І ПРІОРИТЕТИ
РОЗВИТКУ**

Баштанник Тарас Петрович
СТРАТЕГІЧНІ ЗАСАДИ РОЗВИТКУ ПЛОДОВО-ЯГІДНОГО ВИРОБНИЦТВА
У ПЕРІОД ПІСЛЯВОЄННОГО ВІДНОВЛЕННЯ.....158

Гахович Наталія Георгіївна
ЦИРКУЛЯРНА ЕКОНОМІКА ЯК ІНСТРУМЕНТ «ЗЕЛЕНОГО» ПІСЛЯВОЄННОГО
ВІДНОВЛЕННЯ УКРАЇНИ.....159

Гринчак Наталія Анатоліївна
ЦИРКУЛЯРНА ЕКОНОМІКА ЯК ДРАЙВЕР СТАЛОГО ЕКОНОМІЧНОГО ЗРОСТАННЯ
УКРАЇНИ В УМОВАХ ПІСЛЯВОЄННОГО ВІДНОВЛЕННЯ.....162

Зубко Віталій Олександрович
ІННОВАЦІЙНІ МАТЕРІАЛИ ЯК ФАКТОР РОЗВИТКУ БУДІВЕЛЬНОЇ ГАЛУЗІ
В УМОВАХ ПОВОЄННОЇ ВІДБУДОВИ.....166

Кудрицька Наталія Василівна
ІНСТИТУЦІЙНІ АСПЕКТИ РЕКОНСТРУКТИВНОГО ВІДНОВЛЕННЯ
АВІАЦІЙНОГО ТРАНСПОРТУ УКРАЇНИ У ПОВОЄННОМУ ПЕРІОДІ.....167

УДК: 005.95:331.101.3

МОТИВАЦІЙНІ СТИМУЛИ РІЗНИХ ПОКОЛІНЬ

Андрущенко Анастасія Володимирівна,

PhD студентка 1 року навчання

Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця

У цій статті досліджуються мотиваційні стимули працівників на основі теорії поколінь, розробленої Нілом Хоу та Вільямом Штраусом. Метою дослідження є визначення ключових відмінностей у цінностях, ставленні до праці та домінуючих мотиваційних чинниках серед поколінь, включаючи бекі-бумерів, покоління X, мілленіалів та покоління Z. У роботі підкреслюється важливість адаптації мотиваційних стратегій до особливостей поколінь з метою підвищення ефективності організацій, особливо в умовах сучасних викликів, таких як цифрова трансформація та відновлення після криз.

Ключові слова. *Бекі-бумери, залученість працівників, мілленіали, мотивація, покоління X, покоління Z, різноманітність робочої сили, стимули, теорія поколінь, управління людськими ресурсами.*

MOTIVATIONAL INCENTIVES OF DIFFERENT GENERATIONS

This article examines the motivational incentives of employees based on the generational theory developed by Neil Howe and William Strauss. The study aims to identify key differences in values, attitudes toward work, and dominant motivational drivers among generations, including Baby Boomers, Generation X, Millennials and Generation Z. The study highlights the importance of adapting motivational strategies to generational characteristics in order to enhance organizational effectiveness, particularly in the context of contemporary challenges such as digital transformation and post-crisis recovery.

Keywords. *Baby Boomers, employee engagement, Generation X, Generation Z, generations theory, human resource management, Incentive, Millennials, motivation, workforce diversity.*

In the context of rapid socio-economic transformations, digitalization and ongoing global uncertainty, the issue of effective employee motivation has become increasingly significant. Modern organizations are characterized by workforce diversity, particularly the coexistence of multiple generational cohorts, as Baby Boomers, Generation X, Millennials, and Generation Z, within a single organizational environment. Each of these groups possesses distinct values, expectations and attitudes toward work, which directly influence their motivational drivers and professional behavior.

Traditional, standardized approaches to motivation are no longer sufficient, as they fail to address generational differences in priorities such as job stability, career development, work-life balance, flexibility and meaningful work. As a result, organizations face challenges in maintaining employee engagement, productivity and retention [4].

Furthermore, the growing importance of human resource management as a strategic function emphasizes the need for evidence-based approaches to motivation. The application of generational theory, developed by Neil Howe and William Strauss, provides a valuable framework for understanding these differences and designing tailored motivational strategies [2]. This is particularly important in the context of post-crisis recovery and wartime conditions, where

psychological resilience, adaptability and employee support become critical factors of organizational sustainability.

Generational theory, developed by Neil Howe and William Strauss, explains how groups of people born within a similar time period (generations) share common values, attitudes and behavioral patterns shaped by historical, social and economic events experienced during their formative years. According to this theory, generations follow a cyclical pattern, typically lasting 20–25 years and each cohort develops a distinct worldview that influences its approach to work, authority, communication, and motivation.

A key idea of generational theory is that major societal events, such as economic crises, technological revolutions, wars, and cultural shifts, play a crucial role in shaping generational identity. These shared experiences create collective memories and influence how individuals perceive stability, risk, innovation and success. As a result, generational differences are especially visible in organizational settings, where employees of different ages may have contrasting expectations regarding leadership styles, career development and workplace culture.

The theory is widely applied in human resource management, marketing and sociology, as it helps explain workforce diversity and guides the development of tailored management strategies. However, it is also important to recognize its limitations, paying attention that generational categories are generalized and may not fully reflect individual differences. Despite this, the theory remains a valuable framework for understanding trends in employee motivation and behavior.

Baby Boomers (born approximately 1946–1964) grew up in a period of post-war economic expansion, relative stability and the strengthening of traditional institutions. This environment fostered a strong work ethic, loyalty to employers and a belief in hierarchical organizational structures. Many individuals from this generation view work as a central part of their identity and are often willing to invest significant time and effort to achieve long-term career success.

In terms of motivation, Baby Boomers are primarily driven by job security, financial stability and recognition of their experience and contributions. They tend to value formal rewards such as promotions, titles and status within the organization. Additionally, they appreciate structured environments with clear rules, defined roles, and established leadership. Their commitment and persistence often make them reliable and dedicated employees.

However, Baby Boomers may face challenges in adapting to rapid technological changes and more flexible, less hierarchical work environments. Despite this, they bring valuable institutional knowledge and mentoring capabilities. Effective motivation strategies for this generation include acknowledging their achievements, offering opportunities for leadership or advisory roles and ensuring a sense of stability and respect within the workplace.

Generation X (born approximately 1965–1980) grew up during a period marked by economic uncertainty, rising divorce rates and the transition from industrial to information-based economies. These conditions contributed to the development of independence, adaptability and skepticism toward authority. As a result, individuals in this generation tend to value self-reliance and prefer a more balanced approach to work and personal life.

Motivationally, Generation X is driven by flexibility, autonomy and opportunities for professional development. Unlike Baby Boomers, they are less likely to equate job loyalty with long-term employment in a single organization. Instead, they focus on acquiring skills and

experiences that enhance their career mobility. They also value transparent communication and results-oriented management rather than rigid supervision.

In the workplace, Generation X employees often serve as a bridge between older and younger cohorts. They are generally comfortable with technology and open to change, but they also appreciate stability and clear expectations. To effectively motivate this group, organizations should provide flexible work arrangements, opportunities for skill development, and performance-based rewards that recognize individual achievements.

Millennials (Generation Y, born approximately 1981–1996) came of age during rapid technological advancement, globalization and the expansion of higher education. They are often described as digitally literate, socially conscious and highly collaborative [3]. This generation places significant importance on personal growth, meaningful work and alignment between individual values and organizational missions.

In terms of motivation, Millennials are strongly influenced by intrinsic factors such as purpose, feedback and opportunities for self-realization. They seek workplaces that offer continuous learning, career progression and open communication with management. Regular feedback and recognition are particularly important, as they help Millennials feel valued and engaged. Work-life balance is also a key priority for this generation.

At the same time, Millennials may be perceived as less loyal to employers compared to previous generations, as they are more willing to change jobs in pursuit of better opportunities or alignment with their values. To motivate Millennials effectively, organizations should focus on creating a positive organizational culture, offering mentorship programs and providing opportunities for innovation and professional growth.

Generation Z (born approximately 1997–2012) is the first cohort to grow up entirely in the digital age, with constant access to the internet, social media and mobile technologies. This environment has shaped their communication styles, learning preferences, and expectations for immediacy and efficiency [7]. They are highly adaptable, tech-savvy and comfortable with multitasking in fast-paced environments.

Motivationally, Generation Z values stability but also seeks rapid career advancement and continuous development. Having grown up during periods of economic and global uncertainty, they tend to be pragmatic and financially conscious. At the same time, they expect flexibility, inclusivity and opportunities to express their individuality in the workplace. Digital integration and modern tools are essential for their productivity and engagement.

Despite their strengths, Generation Z may face challenges related to shorter attention spans and a preference for instant results. However, they bring creativity, innovation and a strong ability to navigate digital environments. Effective motivation strategies for this generation include providing clear career pathways, access to learning resources, frequent feedback and a technologically advanced and inclusive workplace culture.

The differences between generations in the Western world and Slavic countries are largely shaped by distinct historical, economic and socio-political contexts. While generational categories such as Baby Boomers, Generation X, Millennials and Generation Z are used globally, their characteristics and motivational drivers are not identical across regions.

In Western countries (such as the United States and Western Europe), generational identities were formed under conditions of relative economic stability, strong market economies and gradual

technological development. For example, Baby Boomers in the West experienced post-war prosperity, which reinforced values such as career growth, organizational loyalty and material success. In contrast, in Slavic countries (including Ukraine and other post-Soviet states), older generations were shaped by centrally planned economies, political instability and the transition from socialism to market systems. As a result, they tend to value job security, stability, and clear structures even more strongly than their Western counterparts [6].

For Generation X, Western individuals often developed independence due to cultural shifts and changing family structures, while in Slavic countries this generation experienced economic crises, the collapse of the Soviet Union, and institutional instability. This made them more risk-aware, adaptable and sometimes more skeptical toward employers and institutions. Their motivation is often strongly linked to financial security and self-reliance, but with a deeper sensitivity to uncertainty compared to Western Generation X [9].

Millennials show both similarities and differences across regions. In the West, they are typically associated with self-expression, purpose-driven work and work-life balance. In Slavic countries, however, Millennials often combine these values with a stronger focus on financial stability due to economic fluctuations and labor market challenges [4]. While they also seek meaningful work and development, they may prioritize income and job security more than their Western peers.

Generation Z demonstrates the highest level of global similarity due to digitalization and globalization. However, even here differences remain, as Western Gen Z tends to emphasize individuality, diversity and flexibility, while in Slavic countries they are often more pragmatic and security-oriented. Growing up in environments affected by political and economic uncertainty (and in some cases war), they tend to value stability, remote work opportunities, and practical skills that ensure employability.

Overall, while generational theory provides a useful framework, regional context significantly modifies generational traits. Western generations are generally more oriented toward self-realization and individualism, whereas generations in Slavic countries tend to place greater emphasis on stability, security and adaptability to external challenges. This highlights the importance of considering both generational and cultural factors in motivation and human resource management.

Generational differences in motivation reflect a shift in values and workplace expectations over time [1]. Baby Boomers are mainly motivated by stability, job security, and formal recognition, viewing work as a central part of their identity. In contrast, Generation X prioritizes independence, flexibility, and work-life balance, valuing autonomy over long-term organizational loyalty.

Millennials are more driven by intrinsic factors such as meaningful work, personal growth, and continuous feedback. They prefer open communication and supportive leadership. Generation Z shares these preferences but is more pragmatic, combining a desire for flexibility and development with a strong need for financial security and rapid career advancement.

One of the key responsibilities of HR management is the identification of motivational drivers across different generations. This includes understanding what influences Baby Boomers, Generation X, Millennials and Generation Z in terms of job satisfaction, engagement and performance. Based on this understanding, HR professionals develop differentiated incentive

systems that may include financial rewards, career advancement opportunities, flexible working arrangements, recognition programs and learning and development initiatives.

Adaptation of motivational strategies is particularly important in modern organizations due to rapid technological change, globalization and economic uncertainty. HR managers increasingly move away from rigid, standardized approaches toward flexible and personalized motivation systems [10]. For example, while older employees may value stability and formal recognition, younger generations often respond better to continuous feedback, autonomy and opportunities for skill development. Therefore, successful HR strategies combine both extrinsic and intrinsic motivational tools to meet diverse expectations.

Another important aspect is the creation of an inclusive organizational culture that supports collaboration between generations. HR management ensures knowledge sharing, mentorship programs and cross-generational teamwork, which help reduce conflicts and enhance mutual understanding. Such practices not only improve employee engagement but also strengthen organizational learning and innovation.

Conclusion. Generational theory provides a useful framework for understanding how different age cohorts (Baby Boomers, Generation X, Millennials, and Generation Z) develop distinct motivational patterns shaped by historical and socio-economic conditions. While Baby Boomers tend to value stability and formal recognition, Generation X emphasizes autonomy and balance, Millennials focus on meaning and personal growth and Generation Z prioritizes flexibility, rapid development and digital integration. Despite these differences, all generations share common expectations for fair treatment, respect and opportunities for development.

Effective human resource management must therefore adapt motivational strategies to these generational differences. By combining financial and non-financial incentives, promoting flexible and inclusive work environments and encouraging intergenerational cooperation, organizations can enhance employee engagement and performance. This adaptive approach is especially important in today's dynamic and uncertain environment, where workforce diversity and changing expectations require more personalized and flexible management practices.

References

1. Hofstede G. *Culture's Consequences: Comparing Values, Behaviors, Institutions and Organizations*. 2nd ed. Thousand Oaks: Sage Publications, 2001. 596 p.
2. Howe N., Strauss W. *Generations: The History of America's Future, 1584 to 2069*. New York: William Morrow, 1991. 538 p.
3. Howe N., Strauss W. *Millennials Rising: The Next Great Generation*. New York: Vintage Books, 2000. 432 p.
4. Mannheim K. The Problem of Generations // *Essays on the Sociology of Knowledge*. London: Routledge, 1952. P. 276–322.
5. Parry E., Urwin P. Generational differences in work values: A review // *Journal of Managerial Psychology*. 2011. Vol. 26, No. 1. P. 79–97.
6. Smola K. W., Sutton C. D. Generational differences: Revisiting generational work values for the new millennium // *Journal of Organizational Behavior*. 2002. Vol. 23, No. 4. P. 363–382.
7. Twenge J. M. *iGen: Why Today's Super-Connected Kids Are Growing Up Less Rebellious*. New York: Atria Books, 2017. 352 p.
8. Zemke R., Raines C., Filipczak B. *Generations at Work: Managing the Clash of Boomers, Gen Xers, and Gen Yers in the Workplace*. New York: AMACOM, 2000. 352 p.
9. Балабанова Л. В. *Управління персоналом: підручник*. Київ: КНЕУ, 2011. 468 с.
10. Колот А. М. *Мотивація персоналу: навчальний посібник*. Київ: КНЕУ, 2012. 337 с.

Наукове видання

***Умови економічного зростання в країнах з ринковою економікою: матеріали
XIX Міжнародної науково-практичної конференції : зб. наук. пр.
/ за ред. С.Ю. Кучеренко, Л.Ю. Леваєвої. Переяслав: ФОП Домбровська Я.М.,
2026. 173 с.***

*Друкується в авторській редакції
Університет Григорія Сковороди в Переяславі
вул. Сухомлинського, 30, м. Переяслав*

Підп. до друку 13.05.2026.
Формат 60х84 1/16
Папір офс. Друк офс. Гарнітура Times New Roman.
Ум.-друк. арк. ...
Наклад 100 прим.
Зам. № 85

Видавництво ФОП Домбровська Я.М.
Свідоцтво про державну реєстрацію №2 3400000000003646 від 15.07.2015 р.
08055, Київська обл., Макаріївський р-он, с. Вільне,
e-mail: kalina_print@ukr.net