

ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

УДК 331.1

ОСОБЕННОСТИ ТРУДОВОЙ МОТИВАЦИИ МОЛОДЕЖИ КАК ПРИЧИНА ЗАТРУДНЕНИЙ ЕЕ ТРУДОУСТРОЙСТВА

С.А. Леднева

Российский экономический университет им. Г.В.Плеханова, г. Москва

Рассматривается проблема особенностей трудовой мотивации современной молодежи, снижающая их востребованность на рынке труда. Приводятся данные исследования мотивов выбора профессии и места работы молодыми людьми, различающимися возрастом, полом, уровнем образования и стажем работы.

Ключевые слова: *молодежь, мотивация трудовой деятельности, рынок труда, работодатели, трудоустройство.*

Эффективность инноваций в производственный процесс каждой организации напрямую зависит от качества ее персонала [2, с. 197]. Важным стратегическим ресурсом компании становятся молодые специалисты – гибкая и перспективная часть ее персонала.

Основным преимуществом молодых сотрудников является уникальное сочетание их личностных и деловых качеств. Кроме того, у молодых специалистов еще не успевают сформироваться профессиональные стереотипы. В силу этого их поведение отличается гибкостью, лабильностью, способностью к легкой адаптации и восприятию новой информации.

Причины, от которых напрямую зависит степень востребованности молодых специалистов:

- соответствие структуры подготовки учреждениями профессионального образования кадровым потребностям экономики;
- конкуренция между вузами в подготовке кадров по тому или иному направлению;
- социально-профессиональная ориентация молодых специалистов и ее соответствие требованиям работодателей;
- уровень информированности и развития презентационных навыков молодых специалистов;
- уровень взаимодействия образовательного учреждения с работодателями, карьерное сопровождение его выпускников;
- миграционные процессы;
- активность работодателей в привлечении молодых специалистов, их готовность к реализации социальных программ помощи молодежи [4, с. 60].

Однако, несмотря на очевидные преимущества молодежи, многие современные работодатели не слишком охотно используют для этого такой ресурс как молодой специалист.

В рамках проведенного совместно с коллегами кафедры управления человеческими ресурсами РЭУ им. Г.В. Плеханова исследования возможностей трудоустройства молодежи на рынке труда г. Москвы нами

были опрошены 149 руководителей организаций, представляющих различные сферы деятельности [5].

Полученные результаты показали в целом невысокий и средний уровень востребованности молодежи на современном рынке труда. Наибольшую заинтересованность в перспективных молодых кадрах проявили руководители организаций малого бизнеса (20 %) и представители различного рода государственных служб (66,6 %).

Среди причин, мешающих выпускникам трудоустроиться в Москве, руководители организаций отмечают уже ставшую традиционной причину «слабый уровень профессиональной практической подготовки (21,2 %), «завышенные зарплатные ожидания» молодежи (29,5 %) и нежелание части современной молодежи работать (15,9 %), о котором всерьез заговорили относительно недавно [1, с. 30].

Рассматривая проблему выделения особенностей мотивации той или иной группы людей, можно опираться на следующие компоненты мотивационной структуры личности:

- индивидуально-психологический (способности, темперамент, характер, воля и т.д.);
- ценностно-мировоззренческий (ценности, установки, потребности, интересы, взгляды, убеждения и т.д.);
- социально-демографический (пол, возраст, семейный и социальный статус, образовательный и квалификационный уровень) [6].

Характеризуя особенности мотивационно-потребностной сферы молодых специалистов на производстве с позиций структурно-генетического подхода, можно выделить следующие:

- высокая мотивация достижения успеха и готовности к риску;
- высокие ценности достижения, безопасности и самостоятельности, универсализма;
- приоритет в ориентации своей карьеры на управление людьми и процессами, на служение людям.

Иерархия жизненных целевых приоритетов современного молодого человека выводит на первое место цели, позволяющие ему реализовать себя как субъекта профессиональной деятельности. На втором месте расположились ценности, связанные с благополучием в семейной жизни. И на третьем месте – индивидуальные цели, связанные с жильем и финансовым благополучием. Характеризуя процесс развития трудовой мотивации, можно отметить также его зависимость от продвижения молодого специалиста по привлекательному или непривлекательному для него карьерному пути [3].

Исследование А.Д. Синявского показало, что экономическое поведение молодежи определяется следующими факторами:

- интересная работа (86,4 %),
- материальное положение (86,0 %),
- хорошие взаимоотношения в коллективе (68,5 %);
- возможность сделать карьеру, приобрести высокий статус (59,4 %);
- возможность приобрести новые знания, получить опыт работы (37 %);
- хорошая репутация предприятия, компании (30,6 %);
- возможность учиться, повышать квалификацию (29,7 %) [7, с. 216].

Обобщая данные исследования, можно отметить, что общим для них является тенденция к смещению приоритетных направлений мотивации

молодежи в сторону индивидуальных профессиональных достижений, при усилении ценностной составляющей взаимоотношений с эмоционально близкими людьми и материальных стимулов к труду. Кроме того, многие специалисты указывают на зависимость изменений, происходящих в мотивационной сфере молодого специалиста от изменяющихся факторов внешней среды. Это делает проведение подобных исследований актуальным, особенно если речь идет об учреждениях, призванных оказывать молодым людям помощь в эффективном трудоустройстве.

В этой связи предоставляем результаты исследования, выполненного в 2015 г. кафедрой экономики труда и управления персоналом РЭУ им. Г.В. Плеханова по заказу Департамента труда и социальной защиты населения г. Москвы.

Выборка опрошенных составила 1215 человек в возрасте от 14 до 30 лет. Анализ и оценка результатов опроса проводилась в группах молодых людей, скомплектованных по следующим характеристикам: полу, возрасту, стажу работы и уровню образования.

В рамках проведенного исследования было два вопроса. Первый из них касался критериев, по которым они выбирали (или выбирали бы) свою будущую профессию. Второй был связан с критериями выбора будущей (или имеющейся) работы.

Среди критериев, предъявляемых молодыми людьми к своей перспективной профессии, наибольшее количество голосов было отдано «возможности хорошего заработка» (26 %) и «востребованности на рынке труда» (23,2 %). Можно отметить рациональный и прагматичный ценностный подход к получению профессионального образования у современной молодежи.

Рассматривая половоролевую специфику ответов, можно отметить чуть более высокий приоритет, который отдали первому критерию мужчины по сравнению с женщинами. Желание при определении будущей профессии иметь прежде всего перспективу высокой оплаты труда высказало 25,1 % женщин и 28,6 % мужчин.

Рассматривая данные результаты в разрезе возрастных особенностей, необходимо отметить сохраняющуюся тенденцию к доминированию мотивов прагматичного материального характера. Однако наибольшую обеспокоенность доходностью будущей профессии выразили молодые люди в возрасте от 18 до 22 лет (26,4 %), с неполным средним (27,3 %) и высшим образованием (26,2 %). Это объясняется, на наш взгляд, тем, что данная категория молодых людей, подталкиваемая мотивами признания и самоутверждения, стремится как можно раньше выйти на рынок труда и обрести финансовую самостоятельность.

Сохранение вышеуказанной тенденции можно наблюдать и в группах, различающихся величиной стажа работы. Однако в группе опрошенных, чей стаж составляет от 1–3 лет и от 3–5 лет, среди важных критериев при выборе будущей профессии фигурирует также «возможность поступить на бюджетное место в образовательное учреждение» (21,6 % и 21,3 % соответственно).

Можно предположить, что данная категория молодых людей рассматривает работу не как способ самореализации, а как возможность получать предоставляемые ею материальные и нематериальные блага с минимальными трудовыми затратами. И в данном случае это подтверждает озабоченность работодателей по поводу низкой трудовой мотивации современных молодых сотрудников, часто имитирующих деятельность на

рабочем месте и составляющих основу так называемого «офисного планктона». Подобное «трудоберегающее поведение» может быть обусловлено и тем, что в погоне за «бесплатным образованием» эти молодые люди выбрали профессию, не соответствующую их истинным интересам, способностям и склонностям.

Процесс выбора и последующего освоения работы не был подкреплен внутренней мотивацией и не привел к успеху в ней, что, в свою очередь, вызвало разочарование в выбранном виде профессиональной деятельности и нежелание прилагать усилия для достижения лучших результатов.

Что касается результатов групп, различающихся по уровню образования, то здесь полученные результаты представляются нам вполне закономерными. Так, для старших школьников наиболее важным критерием выбора будущей профессии является ее престиж и уважение в обществе, что можно объяснить их пока небольшим жизненным опытом (36,3 %).

В мотивах выбора профессии у представителей молодежи, имеющей ученую степень (кандидаты наук, магистры), подавляющее число высказалось за «востребованность профессии на рынке труда». Безусловно, это свидетельствует о серьезности подхода данной группы молодежи к такому ответственному шагу, как выбор профессии, и понимании той роли, которую он играет в будущей профессиональной и жизненной успешности.

Нами была предпринята попытка анализа критериев, предъявляемых молодежью к потенциальному месту своей профессиональной самореализации. Рассматривая его результаты, можно отметить доминирование такого критерия, как «уровень заработной платы» (21,5 % всех опрошенных); на втором месте среди предпочтений молодых людей оказалось желание «быстрого карьерного роста» (16,2 %); на третьем месте – критерий «престиж и известность компании» (15,1 %).

Рассматривая половоролевые предпочтения в выборе места работы, можно отметить, что мужчины более ценят в будущей работе наличие возможностей быстрого карьерного роста (19,4 % у мужчин и 15,2 % у женщин), женщины же – расположение работы и его относительную близость к дому (9,4 % у женщин и только 5,5 % у мужчин), а также возможность дополнительного обучения (6,7 % у женщин и 3,6 % у мужчин).

Анализ результатов в процессе их группировки по возрасту показал, что молодые люди в возрасте от 14 до 17 лет в отличие от представителей других возрастных групп не выделили среди значимых критериев уровень заработной платы, поставив его только на 4-е место среди других. На первом месте у представителей этой группы оказались такие критерии, как «возможность быстрого карьерного роста» (22,9 %) и «престижность и известность бренда компании» (20,5 %).

Представители среднего специального уровня образования в отличие от других групп довольно низко оценили такой критерий, как «уровень заработной платы» (8%), поставив на первое место «наличие дополнительных льгот и социальных гарантий» (24 %) и «официальное трудоустройство на основе ТК РФ» (22 %).

Солидарную с ними точку зрения высказали и молодые люди, имеющие ученую степень, поставив «наличие дополнительных льгот и социальных гарантий» (29,4 %) на первое место, а уровень заработной платы лишь на второе (23,5 %) [5].

Таким образом, полученные данные во многом подтвердили основную тенденцию, выявленную в рассмотренных нами более ранних исследованиях специалистами особенностей мотивации трудовой деятельности молодежи.

Обобщая полученные данные, можно отметить следующее:

– доминирующее положение для всех категорий опрошенных в данном случае заняли мотивы достижения и признания, выразившиеся в желании получать высокую заработную плату за свой труд и иметь возможность быстрого карьерного роста. Характеризуя ценностный аспект трудовой мотивации современной молодежи, можно отметить преобладание мотивов обеспечения безопасности и обретения самостоятельности;

– на более ранней стадии профессионального развития по возрасту, уровню образования и стажу работы у молодых людей более выражены мотивы достижения и признания. Однако в процессе продвижения в уровне профессионализма усиливаются мотивы безопасности и сохранения.

Стремительные изменения, произошедшие в социально-экономическом развитии нашего общества в конце прошлого века, современная нестабильная экономическая ситуация в стране и мире, затрудняющая процесс планирования и прогнозирования будущего даже на ближайшие 10–15 лет, безусловно, отражаются на жизненных приоритетах самых молодых членов нашего общества, заставляя их искать опору в накоплении материальных ресурсов и обретении признания в обществе.

Список литературы

1. Бадмаева С.В., Манина Л.Д. Результаты мотивации молодых специалистов к трудовой деятельности // Нормирование и оплата труда в промышленности. 2015. №1. С. 30–33.
2. Герасина О.Н., Денисова О.Н. Управленческая модель организации инновационной деятельности на промышленном предприятии // Бизнес в законе. 2014. № 6. С. 197–200.
3. Джумагулова А.Ф. Особенности профессиональной мотивации молодых специалистов (на примере работников металлургических предприятий) : дис. ... канд. псих. наук. СПб., 2010. 209 с.
4. Забелина О.В., Козлова Т.М., Романюк А.В. Оценка востребованности выпускников вуза на региональном рынке труда // [Вестник Тамбовского университета. Сер. Гуманитарные науки](#). 2014. № 9 (137). С. 60–65.
5. Краткий отчет об оказании услуги по проведению комплексного исследования положения молодежи на рынке труда города Москвы по государственному контракту №ОУЗ/05.2-4/15 от 10.07
6. Актуальные проблемы управления персоналом в российских высших учебных заведениях : моногр. / под ред. А.А. Литвинюка. М.: Московский государственный торгово-экономический университет, 2009. 236 с.
7. Синявский А.Д. Факторы формирования мотивации молодых специалистов // Современные аспекты экономики. 2007. № 8(121). С. 216–219.

FEATURES OF YOUNG PEOPLE LABOUR MOTIVATION AS THE CAUSE OF EMPLOYMENT DIFFICULTY IN THE LABOUR MARKET

S.A. Ledneva

Plekhanov Russian University of Economics, Moscow

The article considers the problem of peculiarities of today's youth motivation in the context of the causes that reduce the demand for modern young specialists in the labor market. The author analyzes the motivation factors in the context of choosing profession and job among young people of different age, gender, level of education and work experience.

Keywords: *young people, incentives, the labor market, employers, employment.*

Об авторе:

ЛЕДНЕВА Светлана Анатольевна – кандидат психологических наук, доцент, доцент кафедры управления человеческими ресурсами, Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова, (117997, Москва, Стремянный пер., д. 36, e-mail: Ledneva75@mail.ru)

About the author:

LEDNEVA Svetlana Anatol'evna – PhD (Psychology) doctoral candidate, Associate Professor of the Department of Human Resource Management Plekhanov Russian University of Economics (Stremyanny lane, 36, Moscow, 117997 Russian Federation), e-mail: Ledneva75@mail.ru

References

1. Badmaeva S.V., Manina L.D. Rezul'taty motivacii molodyh specialistov k trudovoj dejatel'nosti // Normirovanie i oplata truda v promyshlennosti. 2015. №1. S. 30–33.
2. Gerasina O.N., Denisova O.N. Upravlencheskaja model' organizacii innovacionnoj dejatel'nosti na promyshlennom predprijatii // Biznes v zakone. 2014. № 6. S. 197–200.
3. Dzhumagulova A.F. Osobennosti professional'noj motivacii molodyh specialistov (na primere rabotnikov metallurgicheskikh predprijatij) : dis. ... kand. psih. nauk. SPb., 2010. 209 s.
4. Zabelina O.V., Kozlova T.M., Romanjuk A.V. Ocenka vostrebovannosti vypusknikov vuza na regional'nom rynke truda // Vestnik Tambovskogo universiteta. Ser. Gumanitarnye nauki. 2014. № 9 (137). S. 60–65.
5. Kratkij otchet ob okazanii uslugi po provedeniju kompleksnogo issledovanija polozhenija molodezhi na rynke truda goroda Moskvy po gosudarstvennomu kontraktu №OUZ/05.2-4/15 ot 10.07
6. Aktual'nye problemy upravlenija personalom v rossijskikh vysshih uchebnyh zavedenijah : monogr. / pod red. A.A. Litvinjuka. M.: Moskovskij gosudarstvennyj torgovo-jekonomicheskij universitet, 2009. 236 s.
7. Sinjavskij A.D. Faktory formirovanija motivacii molodyh specialistov // Sovremennye aspekty jekonomiki. 2007. № 8(121). S 216–219.