

Секция «Молодежь в трансформирующемся российском обществе»

**Факторы трудовой мотивации молодежи в современном трансформирующемся обществе**

**Научный руководитель – Ксенофонтова Елена Геннадьевна**

*Петрова Анастасия Валерьевна*

*Студент (магистр)*

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Высшая школа современных социальных наук (факультет), Москва, Россия

*E-mail: jea1ousy@mail.ru*

Сегодня проблема трансформации трудовых ценностей молодежи особо актуальна. Это обусловлено несколькими факторами. В условиях быстрого развития информационного общества меняются ценностные ориентиры и мотивационные установки молодежи. Цифровизация и глобализация мировой экономики вызывают рост конкуренции на рынке труда, но в то же время открывают широкие возможности при трудоустройстве. Рост инновационного сектора и высокотехнологичных производств на рынке труда обуславливает ряд высоких требований к молодым работникам, в том числе мобильность, высокую работоспособность, адаптивность.

В управлении персоналом мотивация рассматривается как процесс активизации мотивов (внутренняя мотивация) и создания стимулов (внешняя мотивация) у работников для их побуждения к эффективному труду. Она является одним из важнейших факторов эффективности труда. Важность мотивации молодежи заключается в том, что молодежь является наиболее трудоспособной группой населения, залогом развития национальной экономики [4]. Низкая мотивация к труду современной молодежи является причиной того, что огромный потенциал молодых специалистов остается незадействованным.

Мотивы работника можно классифицировать по разным признакам. Г.Г.Лигинчук выделяет три группы:

- 1) мотивы обеспечения, связанные с совокупностью материальных средств, необходимых для достижения благополучия работника и его семьи;
- 2) мотивы призвания, состоящие в стремлении работника реализовать его возможности в процессе трудовой деятельности;
- 3) мотив социальной принадлежности, выраженный в желании работника реализовать свои социальные устремления [3].

Их ценность индивидуальна для каждого человека. Однако, можно наблюдать тенденцию изменения значимости мотивационных факторов у разных поколений. У предыдущего поколения основными ценностями являлись денежное вознаграждение как гарантия стабильности и карьерный рост как показатель профессионального признания, престижность профессии и ее значимость в социальном аспекте [2].

Молодое поколение не стремится к выбору одной работы на всю жизнь, а готово менять место работы и род деятельности на протяжении всей карьеры. Денежное вознаграждение воспринимается как достойная оплата своего труда, профессиональное призвание как значимость собственного вклада в общее дело, а процесс работы как возможность самовыражения [2]. По данным исследования важности параметров при выборе рабочего места молодыми специалистами можно сделать следующие выводы: основным стимулом к труду молодежи по-прежнему остается денежное вознаграждение - 45,4% опрошенных проголосовали за этот фактор как самый важный [5]. Вместо «нужной» профессии молодые

соискатели ищут «нужную» оплату труда [1]. Далее располагаются следующие факторы трудовой мотивации: атмосфера на рабочем месте, хорошая рабочая команда, заработная плата, дополнительные льготы, баланс "работа-дом", признание, самореализация, карьерный рост [5].

Молодые сотрудники больше ценят социальную составляющую работы - атмосферу на рабочем месте, отношения в коллективе. По сравнению с предыдущими поколениями большую значимость имеет свободное от работы время, гибкость графика, возможность совмещения работы с активной жизнью. Ценится ощущение собственной значимости для компании. Не являются важными такие факторы, как работа по специальности, общественная полезность труда, трудовая дисциплина, условия труда, престижность профессии [1]. Данная тенденция прослеживается как в России, так и за рубежом.

Обратимся к данным исследования факторов трудовой мотивации стран Европы и Азии. На основе опроса работников Словакии, Чехии и Китая выделены следующие факторы трудовой мотивации как самые значимые: заработная плата, атмосфера на рабочем месте, дополнительные льготы, хорошая рабочая команда, свободное время, признание, справедливая система вознаграждений, самореализация, карьерный рост [6].

На основе этих данных можно сделать выводы о том, как наилучшим образом мотивировать молодых работников в современном трансформирующемся обществе. Основные рекомендации:

- 1) система вознаграждения молодых сотрудников должна включать достойную заработную плату, премии;
- 2) в коллективе необходимо установление доверительных отношений, понижение уровня формализованности. С этой целью возможно проведение тимбилдинга;
- 3) необходимо соблюдение баланса «работа-дом», возможность гибкого графика, дистанционная работа из дома или дополнительный выходной в качестве вознаграждения;
- 4) обеспечение двусторонней коммуникации для того, чтобы сотрудники могли вносить свой вклад в рабочий процесс и ощущать свою значимость, обеспечение обратной связи.

Мотивация молодых работников требует больших усилий и затрат. Сложность заключается в создании лояльных отношений между работником и компанией, его удержании не только материальным вознаграждением, но и другими стимулами. Усилия, направленные на мотивацию молодых специалистов, помогают раскрыть их потенциал, повысить их собственную эффективность и эффективность организации в целом.

### Источники и литература

- 1) Гнатюк М.А. Трансформация трудовых ценностей российской молодежи в условиях глобализации. Автореф. дисс. ... канд. социол. наук. Ростов-на-Дону, 2016.
- 2) Котомина О., Мерзлых Ю. Особенности стимулирования работников поколения Z: как удержать ценные кадры // Экономика и жизнь, 2020. No 7.
- 3) Лигинчук Г.Г. Основы менеджмента. Москва; 2009.
- 4) Науменко С.М., Кагиян Д.М. Трудовая мотивация современной российской молодежи // Университетская наука, Сер. 6. Инновации в сфере экономики и бухгалтерского учета. 2018. No 2. С. 107-111.

- 5) Устинова К.А. Мотивы трудовой деятельности в контексте социально-экономических преобразований // Социальное развитие территорий. 2019. No 3.
- 6) Hitka M., Rozsa Z., Potkany M., Lizbetinova L. Factors forming employee motivation influenced by regional and age-related differences // Journal of business economics and management, Volume 20 2019. No 4. P. 674–693.