

МОТИВАЦИОННАЯ СТРУКТУРА ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МОЛОДЕЖИ

Ермалович Л.П.

ГИУСТ БГУ, Минск

Выявление трудовой мотивации молодежи представляет практический интерес для экономики республики. Исследование трудовой мотивации студентов старших курсов позволило выявить типологию мотивации молодежи в сфере труда.

Молодежь, мотивация, трудовая деятельность.

В теории организационного поведения отмечается, что мотивация – это процесс, начинающийся с физиологической или психологической нехватки или потребности, которая активизирует поведение или создает побуждение, направленное на достижение определенной цели или вознаграждения.

С одной стороны, мотивация понимается как процесс формирования трудового поведения работника в соответствии с его целями и особенностями труда в организации. В рамках данного подхода развиваются процессуальные теории трудовой мотивации. С другой стороны, мотивация – это структурный элемент самосознания работников, система мотивов труда, этому подходу соответствуют содержательные теории мотивации.

Кроме того, мотивация труда может рассматриваться в функциональном смысле как процесс целенаправленного воздействия на формирование мотивов поведения людей. В таком понимании мотивация – важнейшая функция управления.

Мотивация персонала становится всё более значимой. Дело в том, что по мере развития общества вполне естественно растет уровень запросов его членов, то есть людей, которые это общество составляют. Это отражается и на трудовых отношениях. Было время, когда люди работали за зарплату и были этим вполне довольны. Но теперь этого уже явно недостаточно. Каждый человек хочет, чтобы его работа была не только хорошо оплачиваемой, но и интересной. Чтобы кроме денег она приносила ему удовлетворение, чтобы он мог почувствовать свою значимость, уважение со стороны коллег и руководства. Таким образом, время предъявляет к системе мотивации персонала всё новые и новые требования.

Современный этап становления социально ориентированной рыночной экономики в Беларуси требует создания действенного механизма мотивации труда, обеспечивающего повышение эффективности производства при наиболее полном учете интересов работников и трудовых коллективов. Перемены в системе экономических отношений предполагают изменения в

системе мотивации труда, что предопределяет последовательную реализацию программы развития социально-ориентированной рыночной экономики в Республике Беларусь. Поэтому выявление трудовой мотивации молодежи, несомненно, представляет практический интерес для экономики республики, прежде всего с точки зрения более полного вовлечения молодежи в творческую производственную деятельность и повышения роли высокопрофессионального труда на любом участке и в любой отрасли.

Даже благополучные компании постоянно испытывают трудности, связанные с уходом грамотных и инициативных специалистов. Это свидетельствует о недостаточной проработке методики мотивации их профессионализма. Одним из путей решения этой проблемы может стать изучение и анализ особенностей мотивации трудовой деятельности выпускников высших учебных заведений и молодых специалистов. С этой целью нами проведено исследование трудовой мотивации студентов старших курсов Белорусского государственного университета. В ходе опроса им предлагался на выбор список высказываний о значимости работы и методов поощрения за нее, а также о ее важнейших характеристиках и личностных факторах успеха в труде. Изучение ответов выпускников на предложенные вопросы, позволило выяснить их отношение к трудовым ценностям.

Используя методы ранжирования и сравнения, мы получили не только представление о приоритетах и предпочтениях выпускников, но и информацию о тенденциях развития их трудового потенциала. Анализ полученных данных позволил выявить типологию мотивации молодежи в сфере труда.

Социально-статусная мотивация означает, что работа воспринимается выпускниками как средство добиться успеха в жизни. В данном случае представляется важным не столько содержание работы, сколько то, какое место благодаря ей займет молодой человек в социальной структуре общества. Большинство респондентов имеют именно такую установку.

Установка на профессионально-личностную самореализацию предполагает, что в мотивации доминирует стремление развить свои способности и талант в аспекте будущей профессиональной деятельности, и именно благодаря этому получить общественное признание.

Материальная мотивация означает, что работа воспринимается лишь как источник средств к существованию, т.е. является только экономической необходимостью.

В случае преобладания коммуникативной мотивации работа рассматривается в первую очередь как возможность общаться, ощутить причастность к определенной группе, получить признание и уважение окружающих.

Анализ результатов опросов приводит к выводу, что молодые люди, стоящие на пороге трудовой жизни, воспринимают работу, в частности, как инструмент реализации социальных запросов. И это не зависит ни от материального благосостояния семьи, ни от успеваемости опрошенных студентов.

Среди характеристик будущей работы наиболее важной и желаемой все респонденты единодушно назвали высокую заработную плату (более 70% опрошенных). На втором месте у студентов вуза стоит возможность продвижения по службе (26%).

При оценке респондентами методов поощрения за выполненную работу студенты вуза заинтересованы, прежде всего, в должностном продвижении и признании своих заслуг руководством (39% и 44,7% соответственно). Значительная часть опрошенных (25,6%) хотели бы получить помощь в приобретении жилья и обучении детей.

Абсолютное большинство опрошенных (89%) считают необходимым повышать уровень своей квалификации в течение всей жизни, очевидно, поэтому среди них более трети в качестве значимого метода поощрения за работу указали возможность обучения и повышения квалификации (33,7% и 36,4% соответственно).

Анализ результатов опросов позволил выделить активный, пассивный и пассивно-иждивенческий тип поведения респондентов. Характерно, что подавляющее большинство из них (85% студентов) заявили о своей активной жизненной позиции: они считают, что добиться успеха можно, только упорно работая, не боясь ответственности и риска, проявляя активность, гибко меняя свое поведение в зависимости от ситуации. Успех, с их точки зрения, сопутствует целеустремленным, независимым работникам с разносторонними интересами.

Для пассивного типа поведения характерно стремление не выделяться, не спорить с начальством из боязни потерять работу. Его приемлют не более 3-4% опрошенных студентов.

Самооценка молодыми людьми своей конкурентоспособности во многом определяется общей ситуацией на рынке труда и, в частности, характером вакансий, предлагаемых организациями. Предприятия чаще всего предпочитают брать на вакантные места специалистов с высоким уровнем квалификации и опытом работы. Как показали результаты исследования, среди студентов вуза более 23% опрошенных практически не надеются найти работу по специальности. Характерно, что оценка своих шансов получить работу практически не зависит от успеваемости выпускников. Успешное трудоустройство по специальности зависит также от пола респондентов. Так, юноши-выпускники оценивают свои шансы найти работу по специальности как "высокие" в пять раз чаще, чем девушки.

Большое значение для формирования мотивов к труду у молодежи имеет оценка вероятности достижения целей. Если получение искомого блага не требует особых личных усилий либо это благо очень трудно получить, то есть требуются сверхусилия, то мотив чаще всего не формируется. И в том, и в другом случае работник пассивен. Мотив формируется только тогда, когда трудовая активность является одним из основных условий получения блага. Если же критерием в распределительных отношениях служат статусные различия (должность, степени, звания, стаж и др.), то формируются мотивы служебного продвижения, получения степени, звания и т.п., которые не

обязательно предполагают трудовую активность, т.к. могут достигаться при помощи других видов деятельности.

Трудовая деятельность определяется затратами физических и моральных сил. Высокая интенсивность может отпугивать молодежь, работник предпочитает меньше работать и меньше получать. Однако возможна и другая ситуация, при которой работник для поддержания определенного уровня благосостояния готов оплатить здоровьем получение дополнительных благ (надбавок, путевок, льгот и т.п.) [1]. Молодые люди сознательно оценивают возможные варианты поведения, стараются выбрать наиболее короткий путь к желаемому результату. Сила мотива определяется степенью актуальности той или иной потребности для работника. Чем насущнее нужда в том или ином благе, чем сильнее стремление его получить, тем активнее действует работник.

По мнению специалистов сегодня, большинство компаний предпочитают брать на работу высокомотивированных людей. Главное отличие хорошего работника от плохого, считают они, состоит в наличии у первого высокой внутренней мотивации [2]. Если есть желание работать, все остальные проблемы чаще всего разрешимы – недостаток знаний может быть устранен, навыки, умения и опыт наработаны. Если же внутренняя мотивация слаба, то для того чтобы человек работал, придется изыскивать все новые и новые внешние стимулы. Внутренняя мотивация – это стремление совершать деятельность ради нее самой, и награда состоит в самой деятельности.

Чтобы творить, раскрывать свой потенциал, человек должен находиться на своем месте. Выявление внутренней мотивации молодого специалиста поможет руководителю принять правильное управленческое решение.

Литература

1. Фролов А.В. Пути эффективной мотивации работников.// Директор. 2009. №8
2. Брылевич А. Внутренняя мотивация: где взять ДРАЙВ?//Кадровик. Управление персоналом. 2010. №7