

ЦЕННОСТНЫЕ ОРИЕНТИРЫ СОВРЕМЕННОЙ МОЛОДЕЖИ В СФЕРЕ ТРУДА: МЕЖДУ МАТЕРИАЛЬНЫМ И ДУХОВНЫМ

Л. В. Филинская

*кандидат философских наук, доцент, Белорусский государственный университет, г. Минск,
Беларусь, filinskalv@gmail.com*

В статье рассматривается трансформация отношения к труду в современном мире, где традиционные представления о работе как способе материального обеспечения дополняются такими ценностями, как самореализация, гибкость и смысл деятельности. Особое внимание уделяется мотивации труда и факторам, влияющим на выбор работы современным поколением, выросшим в эпоху цифровизации и глобализации. На основе анализа результатов опроса населения Беларуси, студентов БГУ и молодых сотрудников компании по производству снеков описываются ключевые ценности и ожидания молодежи в отношении работы.

Ключевые слова: труд; мотивация труда; молодежь; самореализация; управление человеческими ресурсами; менеджер.

VALUE ORIENTATIONS OF MODERN YOUTH IN THE SPHERE OF LABOR: BETWEEN THE MATERIAL AND THE SPIRITUAL

L. V. Filinskaya

PhD in Philosophy, associated professor, Belarusian State University, Minsk, Belarus, filinskalv@gmail.com

The article examines the transformation of attitudes to work in the modern world, where traditional views of work as a means of material provision are complemented by such values as self-realization, flexibility, and the meaning of activity. Special attention is given to labor motivation and the factors influencing the choice of work by the contemporary generation, which has grown up in the era of digitalization and globalization. Based on the analysis of survey results from the population of Belarus, students of Belarusian State University (BSU), and young employees of a snack manufacturing company the key values and expectations of youth regarding work are described.

Keywords: labor; job motivation; young people; self-fulfillment; human resource management; manager.

Введение. Традиционное отношение к труду в современном мире меняется. Устоявшиеся представления о труде, где работа¹ воспринималась как необходимость и способ обеспечить материальное существование, постепенно уступают место новым подходам – на первый план выходят самореализация, гибкость и смысл деятельности. Система профессионально-трудовых ценностей влияет на включенность людей в хозяйственную жизнь общества, формирование различных стратегий трудового поведения, взаимодействие с коллегами на рабочем месте.

Теоретические основы. В данном контексте обратимся к двум авторам – Дж. К. Гэлбрейту и Дэвиду Греберу. Американский экономист Дж. К. Гэлбрейт писал о том, что «существует проблема с термином «труд» ... труд может приносить удовольствие, чувство

¹ В рамках данной статьи понятия труд и работа будут использоваться как синонимические, хотя труд – более широкое понятие, включает в себя любую деятельность, направленную на создание материальных или духовных ценностей, работа – это, как правило, оплачиваемый вид труда, который осуществляется в рамках трудовых отношений между работником и работодателем.

удовлетворения, самореализации...». К такому виду автор относил труд тех, кто является руководителем корпорации, финансистом, поэтом, ученым, телекомментатором или журналистом. «Но кроме них существуют и безымянные трудящиеся массы, обреченные на монотонный, изнуряющий и унылый физический труд» [1, с. 209].

Автор эссе «О феномене бредовой работы» Д. Гребер размышляет над вопросами, которые зачастую возникают у людей: почему мы много времени занимаемся тем, что нам не нравится, от чего мы не получаем удовольствия, почему мы не видим смысла в выполняемой работе, сопровождаемой множеством бессмысленных правил и требований? Д. Гребер утверждает, что в современном мире существует огромное количество рабочих мест, которые являются «бредовыми» или «бессмысленными». Он определяет такие работы как те, которые не приносят никакой реальной пользы, не способствуют производству ценностей и не улучшают жизнь людей. По мнению автора, бюрократизация труда усиливает его бесполезность и ограничивает социальную волю индивида в осуществлении трудовых функций и профессиональных компетенций. Исследователь представляет ценностно-смысловую трактовку цивилизационного развития труда с учетом изменений общества и подчеркивает, что работа является бредовой, только если сам человек считает ее таковой. Эссе «О феномене бредовой работы» имеет большое значение для понимания современной организации труда, ее социальных последствий, затрагивает важные вопросы о смысле работы, ее ценности для общества, а также о том, как технологии и экономические факторы влияют на характер труда [2].

Результаты и обсуждение. Мотивация труда и выбор работы в настоящее время становятся ключевыми аспектами профессиональной жизни, особенно для молодежи. Современная молодежь, представляющая собой поколение, выросшее в эпоху цифровизации и глобализации, имеет свои уникальные ценности, ожидания и приоритеты в отношении работы. Для них важны не только материальное вознаграждение, но и возможность самореализации, гибкость, баланс между личной жизнью и карьерой, а также социальная значимость труда.

Как свидетельствуют результаты опроса населения Республики Беларусь в рамках «Исследование европейских ценностей» (EVS), проведенного Центром социологических и политических исследований БГУ в 2018 г., в иерархии базовых ценностей молодежи (семья, друзья и знакомые, работа, досуг, политика, религия) работа занимает второе место (на первом семья). При ответе на вопрос о ценности труда 75,1 % респондентов в возрасте 18–29 лет согласились с суждением «чтобы полностью реализовать свои способности, необходимо иметь работу», 65,1 % выразили согласие с утверждением «люди, которые не работают, становятся ленивыми», 43,0 % опрошенных согласны, что «работа – это долг по отношению к обществу», 39,7 % – согласны, что «унизительно получать деньги, которые не заработал», только 21,3 % молодых людей согласились, что «работа всегда должна быть на первом месте, даже если остается меньше свободного времени». При ответе на вопрос о важности различных характеристик работы юноши и девушки на первое место ставили высокую заработную плату (95,2 %), удобный режим работы (83,8 %), значимой является работа, на которой можно чего-то достичь (77,2 %). Более половины респондентов заявили, что ценится та работа, где есть возможность проявить инициативу и предоставляется большой отпуск (соответственно 56,8 % и 54,6 %). Молодые люди также готовы брать на себя ответственность (46,5 %) [3, с. 74–77].

Результаты опроса студентов 3 и 4 курсов 15 факультетов Белорусского государственного университета, Института бизнеса и Международного государственного экологического института им. А. Д. Сахарова по репрезентативной выборке ($N = 1374$ человека), проведенного в ноябре-декабре 2024 г., свидетельствуют, что самой популярной характеристикой будущей работы¹ являются комфортные условия труда – об этом заявили 56,3 % респондентов. Вторая по важности характеристика – высокий уровень заработной платы – 50,8 %. Материальная

¹ В инструментарий был включен вопрос «Какие характеристики работы важны лично для Вас?», можно было выбрать 3 варианта ответа, поэтому в сумме процент ответов превышает 100.

мотивация выступают одним из ключевых факторов. Студенты также ценят перспективы роста и развития своей профессии – «возможность профессиональной карьеры» отметили 43,4 % опрошенных. К средним важным характеристикам будущие выпускники БГУ отнесли творческий, интересный характер работы (40,5 %), возможность реализовать свой потенциал (28,1 %) и возможность принести пользу людям (26,3 %). Только 18,9 % студентов считают важным работать по специальности, что может указывать на гибкость в выборе профессии. На значимость высокого престижа будущей работы указали 11,9 % опрошенных, то есть престиж менее важен, чем практические аспекты, такие как зарплата и условия труда. Не является приоритетом для большинства респондентов и социальное признание – 8,4 % отметили «возможность достичь признания, уважения».

Изучение мотивации труда и факторов, влияющих на выбор работы молодыми людьми, позволяет не только понять их потребности, но и разработать эффективные стратегии для привлечения и удержания талантливых сотрудников. В условиях растущей конкуренции на рынке труда компании должны адаптироваться к новым требованиям, предлагая условия, которые соответствуют ожиданиям молодого поколения. Результаты опроса¹, проведенного в октябре 2024 г. среди руководителей и специалистов в возрасте 18–30 лет на одном из белорусских предприятий по производству снековой продукции, показали, что самым значимым фактором, основным мотиватором, побуждающим руководителей и специалистов устроиться на работу в данную компанию, является стремление реализовать себя (76,0 %). Важным фактором является также престижность компании и ее авторитет на рынке – об этом заявили 44,0 % опрошенных. Молодые люди хотят работать в компании с хорошей репутацией, что может свидетельствовать о высоких стандартах работы и привлекательных условиях труда. Удобный график работы оказался значимым для 36,0 % респондентов. Почти треть (32,0 %) участников опроса отметили важность социального пакета.

Высокая заработная плата не является фактором, который относится к главным причинам прихода в данную компанию. Возможно, в момент зачисления обещанная заработная плата работников не была столь высока, чтобы считать ее ведущей причиной. Вместе с тем, 12,0 % опрошенных связали свое решение устроиться в компанию, ориентируясь на финансовое предложение. Это может свидетельствовать о конкурентоспособной заработной плате.

Решение о работе в данной компании руководители и специалисты дополнили следующими вариантами (вариант «другое» в вопросе):

- 1) «приобрести новые навыки, знания, опыт работы», «возможность развития в новой сфере, а также продвижения»;
- 2) «новый для меня функционал и новые рынки клиентов»;
- 3) «при выборе из нескольких предложений, остановилась на этой компании, т. к. совпали взгляды на подход к работе с будущим руководителем»;
- 4) «перечень обязанностей полностью подходил под мой запрос, а также подкупило очень положительное и доброжелательное отношение сотрудников на первом личном собеседовании».

В ходе исследования участникам предложили ответить на открытый вопрос «Что Вам больше всего нравится в компании?». Этот вопрос был обязателен для ответа. Чаще всего упоминался «коллектив» – высокая значимость хороших отношений с коллегами; «корпоративная культура» – сотрудники ценят атмосферу, открытость, доброжелательность; «обучение и повышение квалификации» – ценится возможность обучаться за счет компании, включая выездные обучения; «профессиональный и личностный рост» – упоминается возможность развивать навыки и умения, карьерный рост; «организация работы с персоналом» – отмечается хорошая система управления и поддержки сотрудников; «социальные льготы» – упоминаются

¹ В инструментарий был включен вопрос «вопрос «Что определило Ваше решение устроиться на работу в эту компанию?». Можно было выбрать любое количество вариантов ответа, поэтому в сумме процент ответов превышает 100.

абонементы, оплата спортивных занятий; «отношение к работникам» – сотрудники ценят заботу компании об их благополучии; «высокий уровень оплаты труда» – подчеркивается, что зарплата выше среднего по рынку, что является важным фактором удовлетворенности; «атмосфера и мотивация» – упоминается здоровая и доброжелательная атмосфера в компании, сотрудники чувствуют высокий уровень мотивации и вовлеченности. Данная компания должна продолжить развивать мероприятия и коммуникации, укрепляющие корпоративный дух, расширять программы обучения и повышения квалификации, рассмотреть возможность введения новых социальных льгот, регулярно собирать отзывы и предложения для улучшения условий труда.

Второй открытый вопрос «Что Вам больше всего не нравится в компании?» также был обязателен для ответа. Среди негативных моментов отмечалась перегрузка и необходимость работы вечером и в выходные дни, то есть фиксируется дисбаланс между работой и личной жизнью, что может привести к выгоранию. Респонденты критиковали затянутость и неэффективность проводимых совещаний; отсутствие гибкого графика работы, возможности работать удаленно или гибридном режиме; редкие, но значимые проблемы в коммуникации между отделами и подразделениями. Решение выявленных проблем связано с пересмотром рабочих процессов для снижения нагрузки и предотвращения переработок, предоставлением сотрудникам гибридного режима работы, проведением тренингов по эффективной коммуникации.

Заключение. Успех любой современной организации во многом зависит от ее сотрудников. Люди являются главной движущей силой, которая обеспечивает достижение стратегических целей, внедрение инноваций, поддержание конкурентных преимуществ. Человеческие ресурсы определяют, насколько эффективно компания может адаптироваться к изменениям, решать сложные задачи, достигать высоких результатов. Ключевая роль менеджера – эффективное управление человеческими ресурсами, что подразумевает не только контроль и координацию, но и создание условий для раскрытия потенциала каждого сотрудника. Менеджер должен понимать потребности сотрудников, уметь выстраивать их систему мотивации, создавать атмосферу доверия и уважения в коллективе, формировать команду, где каждый сотрудник чувствует свою значимость и вклад в общее дело. Кроме того, менеджер должен уметь решать конфликты, поддерживать открытую коммуникацию, обеспечивать обратную связь, чтобы сотрудники могли видеть результаты своей работы и понимать, как их усилия влияют на успех компании.

Таким образом, эффективное управление человеческими ресурсами считается не задачей, а искусством, которое требует от менеджера лидерских качеств, стратегического мышления глубокого понимания психологических особенностей сотрудников.

Библиографические ссылки

1. Galbraith J. K. The Good Society: The Human Agenda. Boston \$ N. Y. : Houghton Mifflin Company, 1996. P. 90–91.
2. Иноземцев В. Л. За пределами экономического общества. М. : Academia-Наука, 1998. С. 209.
3. Гребер Д. О феномене бредовой работы. [Электронный ресурс]. URL: <https://admarginem.ru/2020/05/21/devid-greber-o-fenomene-bredovoj-raboty/> (дата обращения: 31.01.2025).
4. Ценностный мир современного человека: проект «Исследование европейских ценностей, волна-2018 / Д. Г. Ротман [и др.]; под ред. Д. М. Булышко, Д. Г. Ротмана. М. : БГУ, 2019. 191 с.