

Секция «Будущее сферы труда и социально-трудовых отношений: возможности и ограничения»

Материальная и нематериальная мотивация молодых специалистов, занятых на предприятии газовой отрасли

Научный руководитель – Разумова Татьяна Олеговна

Шаповалова Анна Александровна

Студент (бакалавр)

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Экономический факультет, Москва, Россия
E-mail: anuta.al.sh@gmail.com

Персонал - один из самых ценных ресурсов каждой организации. Мотивация является средством управления данным трудовым ресурсом. Ключевая задача каждого предприятия выстроить эффективную и постоянно совершенствующуюся систему мотивации, которая бы организовывала производственное поведение таким образом, чтобы, в итоге, это вело к достижению ключевых стратегических целей организации и удовлетворению собственных потребностей работников через материальные и нематериальные формы мотивации.

Существует взаимосвязь между системой мотивации на предприятии и производительностью труда сотрудников, хорошо выстроенная и положительно оцененная работниками система вознаграждений побуждает их работать с большим усердием и быть более продуктивными [5]. Выбор объекта исследования пал на молодых специалистов, занятых на предприятиях газовой отрасли. Существует определенное количество трактовок понятия «молодой специалист», мы же будем подразумевать трудоустроенных людей до 35 лет, имеющих среднее профессиональное или высшее образование, как трактуется исследуемым нами предприятием газовой отрасли. Рассмотрение газовой отрасли определено тем фактом, что в газовой промышленности наблюдается дефицит рабочей силы, согласно данным опроса нефтегазовых компаний от сентября 2022 года (HeadHunter): «62% компаний испытывают сложности в подборе персонала» [1].

Актуальность исследования мотивации именно категории молодых специалистов состоит в том, что с каждым годом поколения Z и Y составляют все большую долю занятого населения. Согласно отчету Adobe на 2021 год - «The Future of Time» [2], к 2025 году поколение Z будет составлять 27% мировой рабочей силы. Существует проблема закрепления рабочей силы, анализируемые поколения достаточно мобильны и могут рассматривать варианты смены места работы в ближайшем будущем [4]. Соответственно, причиной может являться заметный уровень неудовлетворенности поколений от работы, на которой они трудоустроены. Предприятиям необходимо применять ряд мер для привлечения, удержания сотрудников, посредством изменений и редакций существующих систем мотиваций.

Построение мотивационной системы строится на основе анализа потребностей сотрудников, которые необходимо удовлетворить и тем самым побудить человека к выполнению поставленных задач. Компаниям необходимо понимать как взаимодействовать со своими сотрудниками, как можно сопоставить цели компании с интересами людей с разными ценностями, мировоззрением, взглядами. Безусловно, формировать свою систему мотивационных побуждений для каждого сотрудника является нереализуемой задачей, но существует возможность объединить их в некоторые группы, дифференцируемые по определенным признакам, речь идет о теории поколений Н. Хоува и В. Штрауса, согласно которой, можно выделить определенные группы людей, которые родились в один двадцатилетний период, а главное, обладают схожими ценностями, моделями поведения [6].

Таким образом, анализ особенностей поколений играет значительную роль при выборе мотивационных подходов стимулирования сотрудников. Учет теории поколений может способствовать внедрению наиболее успешных методов воздействия на работников и привести к оптимизации затрат на мотивацию персонала. Однако, существует и другое мнение, что различия между поколениями в отношении трудовых ценностей существуют, но они могут быть не такими значительными, как нам это может показаться [3]. Наша же цель - выявить особенности мотивации молодых специалистов на примере газотранспортного предприятия, если таковые будут обнаружены, и определить, какие факторы представляются молодым специалистам как наиболее мотивирующие и стимулирующие к трудовой деятельности.

В соответствии с целью исследования и обзором существующих исследований по данной тематике были сформулированы следующие гипотезы:

H1: Существуют межпоколенческие различия в предпочтениях вознаграждений.

H2: Молодые специалисты придают меньше значимости социальным гарантиям, чем их коллеги старших возрастов.

H3: Возможность самостоятельно распределять рабочее время представляется молодым специалистам как один из наиболее мотивирующих факторов.

H4: Молодые специалисты, в меньшей степени, мотивированы фактом возможности решения сложных задач, чем работники более старших возрастов.

H5: Денежные выплаты представляются представителям всех поколений, как один из наиболее мотивирующих факторов.

H6: Наличие стабильной и надежной работы для молодых специалистов не так важно, как для иных сотрудников компании.

H7: Возможность проявить творческие способности является значимой ценностью для молодых сотрудников.

Гипотезы были сформулированы с целью проверки с помощью эконометрического анализа на основе данных, полученных с помощью опроса респондентов, занятых на конкретном предприятии газовой отрасли.

Ожидается, что:

1. Гипотезы о существовании межпоколенческих различий в предпочтениях вознаграждений, об разном отношении к социальным гарантиям, решению сложных задач, проявлению творческого потенциала будут подтверждены.

2. Нематериальные способы мотивации будут оказывать большее положительное влияние на эффективность трудовой деятельности молодых специалистов, по сравнению с представителями старшего поколения.

Источники и литература

- 1) HR-вызовы в нефтегазовой отрасли: 62% компаний испытывают сложности в подборе персонала // hh.ru URL: <https://hh.ru/article/30889?ysclid=ldt2e90ld4696612052> (дата обращения: 24.01.2023).
- 2) Adobe, 2021. The Future of Time. A global study fielded by Adobe Document Cloud.
- 3) Deal, J.J., Altman, D.G. & Rogelberg, S.G. Millennials at Work: What We Know and What We Need to Do (If Anything). J Bus Psychol 25, 191–199 (2010). <https://doi.org/10.1007/s10869-010-9177-2>
- 4) Deloitte, 2022 Striving for balance, advocating for change. The Deloitte global 2022 Gen Z & Millennial survey.
- 5) Ellis Idemobi, Chigbue Donatus Ngige, Peter Nkeonyeaso Ofil. Relationship Between Organization Reward System and Workers Attitude to Work, Journal of Business

and Economic Development. Volume 2, Issue 4, November 2017 , pp. 247-254. doi: 10.11648/j.jbed.20170204.17

- 6) Zayko, T., Vinichenko, V. (2022). Generational Theory: An Overview of the Research Conducted. In: Manakov, A., Edigarian, A. (eds) International Scientific Siberian Transport Forum TransSiberia - 2021. TransSiberia 2021. Lecture Notes in Networks and Systems, vol 403. Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-030-96383-5_88