

Проблемы мотивации и стимулирования молодых специалистов в современных организациях

Научный руководитель – Решетникова Кира Викторовна

Даудрих Аделина Викторовна

Студент (магистр)

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Высшая школа современных социальных наук (факультет), Кафедра социологии и менеджмента общественных процессов, Москва, Россия

E-mail: adelina.daudrikh@list.ru

Мотивация – сложный феномен, изучение которого может привести к многочисленным позитивным переменам в современной структуре рабочих организаций. Системы вознаграждения и стимулирования сотрудников являются сегодня актуальной темой обсуждения для большинства компаний. Для дальнейшего развития любой компании необходимо найти квалифицированные кадры и организовать работу для достижения целей организации. Мотивация сотрудников и удовлетворенность работой изучаются с помощью различных теорий мотивации, а именно теории потребностей, теории подкрепления и теории процессов.

Актуальность темы заключается в исследовании постоянно меняющегося феномена, изучение которого является необходимым для функционирования современных организаций. Существует связь между мотивацией и достижением максимальной эффективности работой, которая является экзистенциальным принципом организации. Отношение к работе молодых специалистов во многих аспектах отличается от профессиональных ценностей более старшего поколения сотрудников в силу особенностей поколений Y и Z, представители которого и являются молодыми специалистами [1]. Профессиональные потребности также меняются из-за динамичной среды в условиях глобализации. Учитывая меняющиеся потребности руководителей и ценности молодых специалистов, возникает необходимость изучения проблем мотивации и поиска возможных стратегических решений.

Целью данного исследования является выявление результативных способов стимулирования молодых специалистов, работающих в современных организациях и имеющих разный тип мотивации.

Эмпирическая база исследования строится на данных, получаемых в ходе экспертного опроса посредством сети, а также метода экспертных оценок. В основу эмпирического исследования легли концепции и теоретические подходы к изучению категорий «мотивация» и «стимулирование», а также трансформации классических стратегий мотивации персонала под влиянием изменения профессиональных ценностей современных молодых специалистов. Стоит отметить следующих авторов: Ф. Тейлор [2] (обоснование исходных принципов научной организации труда); М. Вебер [3] (рассмотрение классических принципов управления персоналом); Ф. Герцберг [4] (рассмотрение значение человеческого ресурса в организации профессиональной деятельности); Дж. С. Адамс [5] (теории мотивации сотрудников в профессиональной сфере).

Тип выборки – целевая. Исследование проводится среди молодых специалистов из разных сфер деятельности в возрасте от 18 до 30 лет. На данный момент проведение эмпирического исследования еще не завершено, однако уже на данном этапе можно сделать следующие выводы.

Рынок труда претерпевает различные изменения, требующие от работодателей и работников адаптации к новым профессиональным потребностям сотрудников. В настоящее

время поколения Y и Z являются самой молодой рабочей силой в компаниях и составляют трудовую группу «молодых специалистов». Основными характеристиками, которые определяют их профессиональный менталитет являются:

- *Поддержка технологий.* Представители обоих поколений хотят, чтобы рабочие процессы были максимально цифровыми, включая внутреннюю и внешнюю коммуникацию (чат, электронная почта, аудио- и видеозвонки).
- *Вклад в общее благо.* Представители обоих поколений считают, что корпоративная социальная ответственность важна, и хотят работать в компаниях и организациях, разделяющих их ценности.
- *Признание достижений.* Молодые специалисты хотят получать непосредственное признание и похвалу за проделанную работу.
- *Последовательная и открытая коммуникация.* «Миллениалы» и «зумеры» хотят, чтобы их работодатели четко общались с ними и создавали регулярные каналы обратной связи (например, еженедельные собрания по оценке).
- *Профессиональное развитие.* Работники данных поколений ценят карьерный рост и получение высшего образования. Создание возможностей для профессиональной переквалификации или предоставление программ повышения квалификации является для них серьезным мотивирующим фактором.
- *Уважение и атмосфера в коллективе.* Молодые сотрудники ценят уважение на рабочем месте, и они всегда предпочитают работать в организации, которая ценит инклюзивность, разнообразие и поддержку.

Компаниям, которые нанимают или планируют нанять сотрудников из числа миллениалов и представителей поколения Z, следует подумать о внедрении баланса между работой и личной жизнью и стратегий, направленных на повышение удовлетворенности сотрудников работой, чтобы максимально повысить их эффективность. Материальные стимулы остаются одним из главных приоритетов для миллениалов, но не самым важным для поколения Z.

Изучение потребностей молодых специалистов может помочь руководителям сформировать новую систему стимулирования рабочего коллектива. Раннее обнаружение признаков демотивации и быстрое принятие мер может помочь сотрудникам почувствовать удовлетворение и побудить их продолжить работу на прежнем месте. Так, главными демотиваторами, которые могут сказаться на работоспособности поколений Y и Z, являются:

- *отсутствие гибкости,*
- *краткосрочные цели без карьерного видения,*
- *чувство неоцененности,*
- *отсутствие возможностей для развития,*
- *некомфортная рабочая атмосфера,*
- *нереалистичные рабочие нагрузки.*

Таким образом, собранные данные демонстрируют, что для успешного налаживания системы стимулирования в XXI веке необходимо учитывать как традиционную исследовательскую базу, так и принимать во внимание современные тенденции. В современных условиях цифровизации и глобализации компании, не обладающие достойными стратегиями в сфере стимулирования своих сотрудников, будут заметно уступать компаниям,

которые стимулируют деятельность сотрудников с учетом социальных и культурных особенностей, а также профессиональных предпочтений молодого поколения. Ожидается, что при условии модернизации стратегий стимулирования молодых сотрудников, их вклад в работу организаций будет более эффективным. Учет поведенческих особенностей сотрудников также является важной частью создания оптимальных условий стимулирования сотрудников любой организации.

Источники и литература

- 1) Johns Hopkins University – “Gen Z In The Workplace: How Should Companies Adapt”: <https://imagine.jhu.edu/blog/2023/04/18/gen-z-in-the-workplace-how-should-companies-adapt>
- 2) Тейлор Ф.У. Принципы научного менеджмента / Ф.У. Тейлор. – М.: Центр гуманитарных технологий, 1991. – 104 с.
- 3) Вебер М. Теория общества и экономические организации / М. Вебер. – М.: ИНФРА-М, 1996. – 634 с.
- 4) М, 1996. – 634 с. Герцберг Ф., Моснер Б., Блох Б. Мотивация к работе. – М.: Вершина, 2007. – 240 с.
- 5) Adams J.S. Inequity in Social Exchange / L. Berkowitz. – NY.: Academic Press, 2011. 102 p.