

## ОСНОВНЫЕ АСПЕКТЫ МОТИВАЦИИ ТРУДА МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

**Драгун М. В.**, ст. преподаватель  
каф. «Международного менеджмента»  
Белорусский государственный университет  
г. Минск, Республика Беларусь

Изучение специальной научной литературы показало что, процесс мотивации труда происходит в тот момент, когда «встречаются» стимулы, которые адекватны и достижимы для персонала, с мотивами, которые были приведены в движение этими стимулами [1, с. 74]. Следовательно, для того, чтобы определить в организации индивидуально ориентированные стимулы, необходимо понимать мотивы персонала. Преследуя эту цель, в течении ряда лет (2016, 2018, 2020, 2021) нами проводилось исследование на предмет установления значимости мотивов труда для студентов, как будущих молодых специалистов компаний. Общее число опрошенных составило 126 человек, средний возраст – 18–20 лет. В результате были получены следующие данные. Доминирующими мотивами к труду были (среднее значение за 2016, 2018, 2020, 2021): высокая заработная плата, возможность карьерного роста и хороший коллектив. Результаты ответов по годам, распределились следующим образом. В 2016 г. тройка лидеров: высокая заработная плата (9,09 балла), хороший коллектив (8,88 балла) и возможность карьерного роста (8,74 балла). В 2018 г. – хороший коллектив (8,53 балла), высокая заработная плата (8,48 балла), возможность карьерного роста (8,27 балла). В 2020 г. – четкие и однозначно поставленные цели (7,33 балла), хороший коллектив (7,23 балла), высокая заработная плата (7,21 балла). В 2021 г. – возможность карьерного роста (9,57 балла), высокая заработная плата (9,48 балла), возможность самореализации (8,87 балла). Наименее значимыми мотивами были: возможность работы по специальности, высокий уровень контроля вышестоящего руководства, творческий характер деятельности. Результаты опроса по годам распределились следующим образом. Мотив работы по специальности набрал наименьшее количество баллов в 2018 г. и 2021 г. (4,13 и 4,65 балла соответственно),

в 2016 и в 2020 гг. занял предпоследнее место (5,76 и 5,33 балла соответственно). Мотив высокий уровень контроля был аутсайдером в 2016 и 2020 гг. (5,59 и 4,72 балла соответственно) и на предпоследней позиции в 2018 и 2021 гг. (4,67 и 5,78 балла соответственно). Основываясь на результатах проведенного исследования, предлагаем следующие направления мотивации труда молодых специалистов (табл. 1).

Таблица 1. – Направления мотивации труда для молодых специалистов. Источник: Разработано автором

Мотив труда	Направление мотивации труда
Высокая заработная плата	Внедрение гибких систем оплаты труда. Участие в собственности компании. Партнерство.
Карьерный рост	Планирование карьеры. Перспективные программы формирования структуры кадров.
Хороший коллектив	Формирование групп на основании научного подхода. Постоянная диагностика морально-психологического климата в коллективе.
Возможность	Развитие личностного потенциала. Развитие профессиональных компетенций. Участие в процессе принятия решений. Делегирование ответственности.

### Список литературы

1. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник / А. Я. Кибанов, И. А. Баткаева, Е. А. Митрофанова, М. В. Ловчева ; под ред. А. Я. Кибанова. – Москва : ИНФРА-М, 2022. – 524 с.
2. Особенности мотивации труда молодых специалистов / М. В. Драгун // XVIII Международная научно-практическая конференция «Управление персоналом в программах подготовки менеджеров» / Воронежский государственный университет. – Воронеж: Воронежский государственный университет, 17 декабря 2020 г. – С. 91–93.